

**NARRATIIVINEN TUTKIMUS AINEJÄRJESTÖTOIMINNAN
MERKITYKSESTÄ ITSENSÄ JOHTAMISELLE JA
TOIMIJUDELLE**

Elviira Rahkia
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustieteiden tiedekunta
Aikuiskasvatustiede
Lapin yliopisto
2021

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Narratiivinen tutkimus ainejärjestötoiminnan merkityksestä
itsensä johtamiselle ja toimijuudelle

Tekijä: Elviira Rahkia

Koulutusohjelma/oppiaine: Aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ ☒ Laudaturtyö ☐ Lisensiaatintyö ☐

Sivumäärä: 86 + 2 liitettä

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata Lapin ja Turun yliopistojen ainejärjestötoimijoiden antamia merkityksiä ainejärjestötoiminnalle itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä sekä toimijuuden muotoutumisessa. Tutkielma on laadullinen narratiivinen tutkimus, jonka aineisto koostuu 12 ainejärjestötoimijan kirjoittamista narratiiveista. Aineistoa on analysoitu ensin narratiivien ja sen jälkeen narratiivisen analyysin avulla, joista ensimmäisessä analyysivaiheessa hyödynnettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Jälkimmäisen analyysivaiheen avulla narratiiveista muodostettiin vielä neljä erilaista toimijuuden tarinaa, joita olivat vahvan, toiveikkaan, sopeutuvan sekä uupuneen toimijat tarinat.

Ainejärjestötoimijoiden antamat merkitykset itsensä johtamisen taitojen kehittymiselle olivat hyvinkin samankaltaisia analyysia ohjaavaksi valitun teoreettisen mallin kanssa, sillä tulosten mukaan ainejärjestötoiminnalla voitiin sanoa olevan itsensä johtamisen taitojen kehittymisen kannalta fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen, henkinen sekä ammatillinen merkitys. Tutkielman keskeisin johtopäätös on, että ainejärjestötoiminta antaa merkittävän mahdollisuuden ainejärjestötoimijoille tehdä oppimismatkan itseensä ja kehittää itseään kaikilla näillä viidellä itsensä johtamisen eri osa-alueella. Lisäksi neljä muodostettua toimijuuskuvausta tarinoineen kuvastavat ainejärjestötoimijoiden itsensä johtamisessa tapahtuvaa kokonaisvaltaista kehitysprosessia. Vahva ja tasapainoinen itsensä johtaminen ja toimijuus mahdollistuvat, kun kaikki osa-alueet ovat keskenään tasapainossa. Tämä puolestaan edellyttää toimijalta jatkuvaa uudistumista ja itsereflektointia.

Itsensä johtamista ei ole juurikaan aiemmin tutkittu ainejärjestötoiminnan kontekstissa. Tuloksilla on hyödynnettävyyttä esimerkiksi ainejärjestötoiminnasta kiinnostuneille yksilöille, jo ainejärjestötoiminnan parissa oleville toimijoille kuin myös korkeakouluille ja koko ympäröivälle yhteiskunnalle. Tulosten avulla on mahdollista laajentaa ymmärrystä ainejärjestötoiminnan merkittävydestä ja siihen osallistumisen hyödyllisyydestä niin yksilölle itselleen kuin koko yhteiskunnallekin.

Avainsanat: itsensä johtaminen, ainejärjestötoimija, ainejärjestötoiminta, yliopisto, narratiivinen tutkimus

☒ Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimuksen lähtökohdat	1
1.2	Tutkielman tavoitteet, menetelmät ja rakenne	3
2	AINEJÄRJESTÖTOIMINTA YLIOPISTOYHTEISÖSSÄ.....	5
2.1	Ainejärjestötoiminta vapaaehtoistoimintana	5
2.2	Ainejärjestöt yliopistoyhteisön merkittävänä toimijoina.....	6
3	AINEJÄRJESTÖTOIMIJAN ITSENSÄ JOHTAMINEN JA TOIMIJUUS	8
3.1	Asioiden ja ihmisten johtamisesta itsensä johtamiseen	8
3.2	Itsensä johtamisen strategiat.....	12
3.2.1	Käyttäytymiseen keskittyvät strategiat	13
3.2.2	Palkitsemisen strategiat	13
3.2.3	Ajatusten johtamisen strategiat.....	14
3.3	Oy Minä Ab – ainejärjestötoimija oman elämänsä toimitusjohtajana.....	15
3.3.1	Fyysiset ja psyykkiset toiminnot	17
3.3.2	Sosiaaliset toiminnot.....	17
3.3.3	Henkiset ja ammatilliset toiminnot.....	18
3.3.4	Uudistuminen ja tietoisuus toimintakuntoisuuden ylläpitäjänä.....	20
3.4	Ainejärjestötoimija aktiivisena toimijana ja itsensä johtajana	22
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	25
4.2	Kerronnallisuus konstruktivistisena tutkimusmenetelmänä	25
4.3	Tutkimushenkilöt ja aineiston hankinta	29
4.4	Aineiston analyysin eteneminen.....	31
4.4.1	Narratiivien analyysi.....	33
4.4.2	Narratiivinen analyysi.....	38
5	AINEJÄRJESTÖTOIMINNAN MERKITYKSELLISYYS ITSENSÄ JOHTAMISEN TAITOJEN KEHITTÄMISESSÄ.....	40

5.1	Fyysinen ja psyykkinen merkitys	41
5.2	Sosiaalinen merkitys	44
5.3	Henkinen merkitys	46
5.4	Ammatillinen merkitys	48
6	NELJÄ TOIMIJUUDEN TARINAA	51
6.1	Vahva toimija – ”ainejärjestötoiminta ei ole koskaan hukkaan heitettyä aikaa (...) Töitä kerkeää tekemään vuosikymmeniä.”	51
6.2	Toiveikas toimija – ”Näen tulevaisuuteni varmana, sillä olen kehittänyt työelämän kannalta tärkeitä organisointi- ja kommunikointitaitoja.”	52
6.3	Sopeutuva toimija – ”[Ainejärjestötoiminta] vaatii hieman vapaa-ajan uhraamista, mutta en ole kokenut (...) erityisen kuormittavaksi”	53
6.4	Uupunut toimija – ”Onko tämän hallituskuplan ulkopuolella muka jotain?” ..	54
7	POHDINTA	56
7.1	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	56
7.2	Tutkijan positio ja tutkimuksen luotettavuus	63
	LÄHTEET	69
	LIITTEET	87

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Yliopisto-opintojen parissa vietetty ajanjakso on merkityksellistä aikaa yksilön elämänkaareissa. Siihen sisältyvä opiskelijakulttuuri muodostaa keskeisen osan yliopisto-opiskelua. Opintojen aikana yksilön onkin mahdollista osallistua yliopistojen vapaaehtoiseen ainejärjestötoimintaan ja sitä kautta löytää ja kartuttaa monenlaisia taitoja ja vahvuuksia itsessään, kehittää toimijuuttaan sekä muodostaa esimerkiksi uusia sosiaalisia suhteita. Lisäksi se valmistaa yksilöitä myös työelämää varten. (ks. esim. Andolina ym. 2003; Aittola 1992; Albert & Luzzo 1999; Ansala 2017; Eccles & Gootman 2002; Flanagan & Levine 2010.)

Niin työelämässä kuin myös opiskelijakulttuureissa on tapahtunut useita muutoksia yhteiskunnan kehittymisen seurauksena. Kehityksen myötä työtehtävät ovat muuttuneet ja monipuolistuneet: haasteellisuus, osaamisvaatimukset, vastuullisuus, innovatiivisuus sekä yksilölliset kehitymis- ja vaikutusmahdollisuudet sekä niiden tuomat vaatimukset ovat kasvaneet entisestään. Opiskelijakulttuureissa tapahtuneita yhteiskunnallisia muutoksia ovat olleet muun muassa elämäntapojen eriytyminen, privatisoituminen ja yksilöllistyminen. (Julkunen 2008, 214; Aittola 1992.)

Erityisesti työelämän murroksen, mutta myös muun yhteiskunnan muutoksen vauhdissa pysyäkseen yksilöiden onkin huolehdittava aktiivisesti itsensä jatkuvasta kehittämisestä. Ratkaisu tähän löytyy kokonaisvaltaisesta itsensä tuntemisesta ja oman elämän hallinnasta eli itsensä johtamisesta, josta on saatavilla jatkuvasti uutta tietoa. Itsensä johtamisen taidoista puhutaan miltei jatkuvasti ja kaikkialla muistutetaan siitä, miten tärkeää on osata johtaa itseään. Terminä siitä on siis pikemminkin muodostunut jo yhteiskunnallinen trendi. Myös jatkuvasti muuttuva toimintaympäristö ikään kuin pakottaa yksilön aktiiviseen toimijuuteen. Kaikki lähtee liikkeelle siitä, että on osattava johtaa itseään, ennen kuin voi johtaa muita (Manz & Sims 1991, 25). Jatkuva muutos luo johtamiselle erilaisia haasteita

ja niistä selviytyäkseen yksilön onkin yhä tärkeämpää tiedostaa omat arvonsa, merkityksensä ja tulkintansa sekä ymmärtää omaa maailmankuvaansa. Siten oman toimintakyvyn säilyttäminen nousee tärkeäksi osaksi itsensä johtamisessa. Tämä tutkimusprosessi on saanut osittain alkunsa näistä edellä mainituista yhteiskunnallisista muutoksista.

Tutkielman taustalla vaikuttaa lisäksi myös omakohtainen kokemus yliopiston ainejärjestötoiminnasta. Palo tätä tutkimusprosessia varten on lähtenyt käyntiin alkujaan valitsemani sivuaineen, hallintotieteen, luennolta, jossa kuulin itsensä johtamisen käsitteestä ensimmäisen kerran. Kiinnostus aihetta kohtaan on kypsynyt ja muotoutunut hiljalleen, samalla kun olen ollut aktiivisesti mukana ainejärjestötoiminnassa. Hallitusvuosieni aikana ehdin kokeilemaan niin varapuheenjohtajan, rahastonhoitajan kuin vapaa-ajan tapahtumien järjestämisen pestejä, joista useampaa tuli hoidettua myös samanaikaisesti. Kaiken tämän lisäksi opintojen oli edettävä tavoiteajan mukaisesti muun elämän pyöriessä ympärillä. Kun tuli aika jättäytyä sivuun rakkaan järjestötoiminnan parista, avautui mahdollisuus tarkastella lähemmin omaa aiempaa toimintaa, jaksamista sekä sitä, mitä kaikkea ainejärjestötoiminta on allekirjoittaneelle opettanutkaan. Näistä vain muutamia mainitakseni koen, että ilman ainejärjestötoimintakokemustani en osaisi reflektoida itseäni näin hyvin. Ainejärjestötoiminnan myötä olenkin esimerkiksi oivaltanut paremmin omat rajani, kuten sen, miten tärkeää on osata hengähtää riittävästi ja riittävän ajoissa. Näiden lisäksi olen oppinut monia muitakin lukuisia taitoja.

Tein myös kandidaatintutkielmani (Rahkia 2019) ainejärjestötoimintaan osallistumisen syistä ja siihen mukaan aktivoimisesta. Tulosten perusteella uusia ainejärjestötoimijoita oli vaikea aktivoida mukaan toimintaan erityisesti siksi, että omia kykyjä epäiltiin, toiminta vei liikaa aikaa opiskelulta ja muulta elämältä sekä siinä on suuri vastuu ja työmäärä. Koska itsensä johtamisen taitojen osaamisen painotus sekä tarve uusille ainejärjestötoimijoille eivät ole ainakaan hetkeen katoamassa, olen Ansalan (2017) kanssa samaa mieltä siitä, että ainejärjestötoimintaa ja sen tärkeyttä olisi aiheellista nostaa enemmän jalustalle niin työnantajien kuin korkeakoulujenkin keskuudessa. On myös yleisesti tiedossa, että osallistuminen ainejärjestötoimintaan on opiskelijoiden keskuudessa melko vähäistä (ks. Kettunen & Villa 2013; Villa 2016). Voisikin kysyä, että mikäli ainejärjestötoiminnan tarjoamat merkitykselliset oppimis- ja kehittymismahdollisuudet tiedostettaisiin yhteiskunnallisesti laajemmin, osallistuttaisiinko toimintaan myös enemmän?

Tutkimuksia itsensä johtamisesta on tehty lukuisia, mutta ei juurikaan ainejärjestötoiminnan kontekstissa. Aiemmat tutkimukset ovat sen sijaan keskittyneet pitkälti organisaatioihin ja niiden henkilöstön itsensä johtamisen taitoihin (esim. Neck & Houghton 2006; Pearce & Manz 2005). Tämän

tutkimuksen avulla pyrin osittain vastaamaan tähän itsensä johtamisen taitojen tutkimusaukkoon ainejärjestötoiminnassa ja koen, että tutkimuksella on paikkansa niin tieteellisessä kuin yhteiskunnallisessakin keskustelussa. Näistä lähtökohdista käsin onkin ollut mielenkiintoista lähteä tutkimaan omien kokemusten lisäksi myös muiden ainejärjestötoimijoiden antamia merkityksiä ainejärjestötoiminnalle itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä sekä toimijuuden muotoutumisessa.

1.2 Tutkielman tavoitteet, menetelmät ja rakenne

Tämän tutkielman tavoitteena on tarkastella ainejärjestötoiminnan merkitystä ainejärjestötoimijoiden itsensä johtamisen taitojen kehittämiselle sekä toimijuuden muotoutumiselle. Itsensä johtamisen taitojen kehittymistä ainejärjestötoiminnassa tutkitaan Pentti Sydänmaanlakan (2017) luoman itsensä johtamisen organisaatiokaavio -mallin avulla. Tutkielmassa haetaan tarkentavien kysymysten avulla vastauksia siihen, millä tavoin yliopistojen ainejärjestötoiminta tukee itsensä johtamisen taitojen kehittymistä sekä millaisia toimijuuden kuvauksia tarinoista on löydettävissä.

Tutkimus on laadullinen narratiivinen tutkimus, jonka aineisto koostuu tutkimushenkilöiden kirjoittamista tarinoista eli narratiiveista. Tutkimuksen metodologiseksi lähestymistavaksi on valittu sosiaalinen konstruktionismi, jonka mukaan ei ole olemassa yhtä todellisuutta, vaan eri tavoin ihmismielissä sekä vuorovaikutuksessa rakentuvia useita todellisuuksia (Burr 2005, 4, 6). Tässä narratiivisessa tutkimuksessa ainejärjestötoimijoiden antamia merkityksiä itsensä johtamiselle tarkastellaan konstruktionismin mukaisesti siten, että jokainen yksilö rakentaa tietonsa aikaisemman kokemuksen varaan muodostaen samalla näkemyksen jostakin, joka puolestaan muotoutuu jatkuvasti uudelleen uusien kokemusten sekä muiden ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa.

Tutkielmassa on johdannon lisäksi kuusi päälukua. Toisessa luvussa esitellään ainejärjestötoiminnan käsitettä, sen tarkoitusta ja merkitystä yliopistoyhteisössä sekä yleisesti ainejärjestöjen toimintaa. Kolmannessa pääluvussa itsensä johtamisen käsitettä lähestytään sen määrittelyn jälkeen useiden teorioiden, kuten esimerkiksi sosiaalis-kognitiivisen teorian, itseohjautuvuusteorian sekä itsensä johtamisen strategioiden kautta. Luvussa esitellään myös tutkimusta ohjaava päämalli (Sydänmaanlakka 2017) eli itsensä johtamisen organisaatiokaavio sekä toimijuuden käsite, joka liitetään mukaan itsensä johtamisen käsitteeseen. Neljäs pääluku koostuu tutkimuksen toteutuksen vaiheista, jossa

ensimmäisenä kerrotaan tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Sen jälkeen perustellaan metodologiset valinnat ja esitellään tutkimusaineisto sekä sen keräämisen vaiheet. Lopuksi kuvaillaan aineiston analyysin etenemistä kahden erilaisen analyysin, narratiivien ja narratiivisen analyysin avulla. Viidennessä luvussa havainnollistetaan saatuja tutkimustuloksia vastaamalla ensimmäiseen tarkentavaan tutkimuskysymykseen sekä peilataan tuloksia suhteessa valittuun päämalliin. Kuudennessa luvussa esitellään vastauksista muodostetut neljä erilaista toimijuuden tarinaa vastaten samalla toiseen tarkentavaan tutkimuskysymykseen. Viimeisessä luvussa vertaillaan tehtyjä päätelmiä suhteessa aiempiin tutkimustuloksiin, pohditaan niitä yleisemmällä tasolla sekä esitetään jatkotutkimusaiheita. Lisäksi arvioidaan tutkijan positiota ja tulosten luotettavuutta.

2 AINEJÄRJESTÖTOIMINTA YLIOPISTOYHTEISÖSSÄ

2.1 Ainejärjestötoiminta vapaaehtoistoimintana

Ainejärjestötoiminnalla tarkoitetaan vapaaehtoistyön tekemistä eli toimimista aktiivisena jonkin yhteisen päämäärän hyväksi ilman taloudellisen korvauksen saamista. Vapaaehtoisuus nähdään siis altruistisena eli epäitsekkäänä toimintana, jossa yksilö käyttää omaa vapaa-aikaansa pyyteettömästi. Vapaaehtoistoimintaa ja -työtä käytetään usein toistensa synonyymeina, vaikka käsitteiden väliltä löytyy eroja. Tavallisimmin vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan sitä, että henkilö on mukana vapaaehtoisuuteen perustuvassa kansalaistoiminnassa, jossa mukana olemisen tavat ja aktiivisuus voivat vaihdella. Toiminta voi olla yhdistyksen erilaisten hallintotehtävien hoitamista, kuten esimerkiksi myyntitapahtumiin osallistumista tai yhteistyökumppaneista huolehtimista. Palkkatyön ja vapaaehtoistyön eroavaisuuksia keskenään on syytä tarkentaa, sillä tässä kontekstissa yksilö käyttää omaa osaamistaan ja aikaa yhteiseksi hyväksi palkatta. Motivaationa toimii siis jokin muu, kuin rahallinen palkkio. (Clary & Snyder 1999; Harju 2005, 118.)

Toiminta voi kätkeä taustalleen hyvin monenlaisia motivaatioita ja päämääriä. Esimerkiksi Claryn ja Snyderin (1999, 157) mukaan ihmisiä motivoivat osallistumaan vapaaehtoistyöhön henkilökohtaiset arvot, käytännön taidot, itsensä kehittäminen, urahyödyt, sosiaalisuus sekä tasapainon hakeminen arkeen. Osittain samanlaisiin tuloksiin päädyttiin kandidaatintutkielmassani, jossa tutkittiin ainejärjestötoimintaan osallistumisen syitä ja siihen mukaan aktivoimista. Osallistumisen syyt voitiin luokitella kolmeen eri kategoriaan, joita olivat subjektiivisuus, yhteisöllisyys ja tavoitteellisuus. Subjektiivisuus pitää sisällään oman identiteetin kehittämisen, oppimiskokemukset sekä arvopohjaiset syyt. Tavoitteellisuudella tarkoitetaan halua toiminnan kehittämiseen ja sen näkyväksi tekemiseen sekä jäsenistön yhteen saattamista. Yhteisöllisyyteen kuuluu halu verkostoitua muiden opiskelijoiden, ainejärjestöjen ja yritysten kanssa. Näiden päätulosten lisäksi myös hyöty työelämää varten mainittiin useammassa vastauksessa. (Rahkia 2019, 35–37.)

Vapaaehtoisten todetaan eroavan palkkatyössä olevista työntekijöistä myös sitä tutkivassa kirjallisuudessa (Cnaan & Cascio 1999). Käytänkin tutkimuksessani tästä eteenpäin ainejärjestön perässä toiminta-sanaa, sillä joissain yhteyksissä työ-sanan käyttö voi saada aikaan väärinkäsityksiä sen suhteen, maksetaanko tehdystä työstä palkkaa vai ei. Yliopistojen ainejärjestöissä toiminta on juuri tällaista vapaaehtoisuuteen perustuvaa, täysin palkatonta toimintaa.

2.2 Ainejärjestöt yliopistoyhteisön merkittävänä toimijoina

Yliopistolain mukaan yliopistoyhteisön muodostavat yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstö, muu henkilökunta sekä opiskelijat (Yliopistolaki 558/2009, 4 §). Yliopistoyhteisön merkittävänä toimijoina voidaan pitää opiskelijoiden muodostamia ainejärjestöjä, sillä ne kokoavat saman alan opiskelijat yhteen ja pyrkivät ajamaan näiden etuja monilla tavoin, kuten esimerkiksi vaikuttamalla opetuksen ja tutkimuksen kehittämiseen sekä tukemalla opiskelijoiden tieteellistä ja ammatillista kehitystä. Ainejärjestöt järjestävät niiden jäsenilleen erilaisia vapaa-ajan tapahtumia kuten opintoretkiä, illanviettoja sekä liikunta- ja kulttuuritoimintaa. Lisäksi ne pyrkivät turvaamaan opiskelusuuntien oikeudenmukaiset asemat muiden akateemisten tutkintojen joukossa. (esim. Asteriski ry:n säännöt 2 §, 3 §; Rovaniemen Lastu ry:n säännöt 2 §, 3 §.)

Ainejärjestöt ovat siis yliopistojen eri pääaineiden opiskelijoiden muodostamia rekisteröityjä yhdistyksiä, jotka tunnustetaan niiden nimen perästä löytyvästä ry -lyhenteestä. Rekisteröidyt yhdistykset ovat itsenäisiä oikeushenkilöitä ja siten myös oikeustoimikelpoisia. Ainejärjestöt ovat myös aatteellisia yhdistyksiä, sillä niiden toiminta on voittoa tavoittelematonta, kunkin ainejärjestön hyväksi tehtyä yleishyödyllistä toimintaa. Toiminnan päämääränä ei ole voiton tai muun taloudellisen ansion hankkiminen. Ainejärjestöt voivat kuitenkin omien yhdistyssääntöjensä puitteissa ottaa vastaan lahjoituksia tai avustuksia, joilla mahdollistetaan järjestöjen toiminta. (Patentti- ja rekisterihallitus; Yhdistyslaki 1 §, 5 §, 6 §.)

Jokaisella ainejärjestöllä on sen oman jäsenistönsä valitsema hallitus, joka edustaa opiskelijayhdistystä. Jäsenistö koostuu saman alan opiskelijoista, jotka ovat liittyneet ainejärjestöön yksityisinä henkilöinä suorittamalla jäsenmaksun. Hallituksessa on tavallisimmin puheenjohtajan lisäksi noin kahdesta kymmeneen jäsentä. Varsinaisten jäsenten lisäksi hallituksessa voi myös olla muutama

varajäsen. Sen toimintakausi on yhden kalenterivuoden mittainen, joka alkaa tammikuun 1. päivänä ja päättyy 31. joulukuuta. Jokaisella opiskelijayhdistyksellä on yhdistyslain mukaisesti kirjanpito- ja tilinpäätösvelvollisuus aina jokaisesta toimintakaudesta. (Asteriski ry:n säännöt 4 §, 5 §, 6 §; Kirjanpitolaki, 1 luku, 1 §; 3 luku, 1 §; Rovaniemen Lastu ry:n säännöt 5 §, 6§, 11 §; Yhdistyslaki 35 §.)

Hallituksen ja sen jäsenten tehtävänä on toimia kunkin yhdistyksen tarkoituksien mukaisesti edustuen yhdistystä ja tekemällä sen puolesta sitoumuksia. Hallitukseen valituilla jäsenillä on jokaisella jokin oma ”pestinsä” eli tehtävänsä hoidettavanaan. Puheenjohtajan lisäksi tyypillisimpiä pestejä ovat varapuheenjohtaja, rahastonhoitaja, sihteeri ja tapahtumavastaava. Pestien nimet ja tehtäväsisällöt voivat vaihdella kussakin ainejärjestössä. Hallitus kutsuu koolle yhdistyksen kokoukset ja valmistelee esityslistan kokouksissa esiteltävistä asioista. Se valvoo, että kokouksissa tehtyjä päätöksiä noudatetaan sekä toteuttaa tarpeelliset tehtävät yhdistyksen välttämättömien asioiden hoitamiseksi. (Asteriski ry:n säännöt 7 §, 10 §; Rovaniemen Lastu ry:n säännöt 11 §.)

Jokaisella hallituksessa mukana olevalla jäsenellä on siis oma vastuutehtävänsä omassa ainejärjestössään, jonka puolesta hän toimii. Tämän tutkimuksen valossa ainejärjestötoimijuus käsitetään siten, että voidakseen olla konkreettisesti ainejärjestötoimija, tulee yksilön parhaillaan toimia tai olla toiminut aiemmin jonkin ainejärjestön hallituksessa. Jonkin ainejärjestön jäsenenä oleminen ja aktiivisesti sen toimintaan osallistuvana yksilönä ilman virallista hallituspestiä ei siis riitä täyttämään käsitystä ainejärjestötoimijuudesta tässä tutkielmassa.

3 AINEJÄRJESTÖTOIMIJAN ITSENSÄ JOHTAMINEN JA TOIMIJUUS

3.1 Asioiden ja ihmisten johtamisesta itsensä johtamiseen

Voidaksemme ymmärtää paremmin mitä itsensä johtamisella tarkoitetaan, on syvennyttävä ensin johtamiskäsitteeseen. Termit *leadership* ja *management* ovat kansainvälisellä tasolla tuttuja johtamiskeskusteluun liitettyjä käsitteitä. Niiden väliset merkityserot saattavat aiheuttaa kuitenkin väärinkäsityksiä silloin, kun molemmista käytetään täysin samaa johtamistermiä. Johtaminen voidaan jakaa tarkemmin asioiden ja ihmisten johtamiseen. Asioiden johtamisella (*engl. management*) tarkoitetaan rutiineja sekä kokonaisuuksien johtamista; esimerkiksi Kotter (1990, 104; 1996; 25–27) ymmärtää sen koostuvan suunnittelusta, organisoinnista, budjetoinnista, henkilöstöhankinnasta, valvonnasta ja ongelmanratkaisusta. Asioiden johtaminen kehitettiin alkujaan sen vuoksi, jotta organisaatioissa voitaisiin hallita kaaosta, kontrolloida ja tehdä asioita tehokkaasti (Northouse 2009, 9). *Leadership* yhdistetään puolestaan ihmisten johtamiseen. Sen määrittelemineen on koettu varsin ongelmalliseksi, koska sillä on olemassa useita eri määritelmiä ja myös lukuisia määrittäjiä (Bass 1993, 11). Useimmiten ihmisten johtaminen on yhdistetty tavoitteellisuuteen ja suunnan näyttämiseen motivoinnin, kannustuksen ja tukemisen avulla. (Graen & Uhl-Bien, 1995; Kotter 2001.)

Charles Manz ja Henry Sims ovat esitelleet 1980-luvulla itsensä johtamisen (*engl. self-management*) käsitteen, jolla viitataan itsekontrolliin eli toimintaan, joka tapahtuu omasta tahdosta, ilman ulkoista kehotusta ja pidemmän aikavälin ajan. Pitkän tähtäimen palkinnot voivat toimia myös kannustuksena itsekontrollin ylläpitämistä varten. Itsensä johtamiseen liittyy itseen kohdistuvia tavoitteita, suunnitelmallisuutta ja ohjeita tietyn päämäärän saavuttamiseksi sekä myös seuraamuksia. Itsensä johtajuudella (*engl. self-leadership*) puolestaan tarkoitetaan yleisimmin prosessia, jonka kautta yksilö vaikuttaa tietoisesti itseen hyödyntämällä erilaisia käyttäytymis- ja ajattelustrategioita. Tällä tavoin yksilö hallitsee ja johtaa omaa käyttäytymistään sekä muodostaa suoriutumiseen tarvittavan

itseohjautuvuuden ja itsemotivaation. (Manz & Sims 1980, 362; Manz & Sims 1991, 23; Neck & Houghton 2006, 270–271; Neck et al. 1999, 478–479.)

Manz on tehnyt tarkempaa eroa itsensä johtamiselle (*engl. self-management*) ja itsensä johtajuudelle (*engl. self-leadership*). Ensimmäisenä mainittu vastaa kysymykseen, **miten** tehdään, jotta toiminta on asetettujen tavoitteiden mukaista. Itsensä johtaminen turvautuu siis ulkoiseen motivaatioon ja keskittyy käyttäytymiseen. Sen sijaan jälkimmäinen, itsensä johtajuus, vastaa kysymyksiin, **mitä**, **miksi** ja **miten** tehdään. Itsensä johtajuus on itseensä vaikuttamisprosessi, joka huomioi myös sisäisen motivaation ja keskittyy enemmän kognitiivisiin tiedonkäsittelyn prosesseihin. Sitä ohjaavat siis vähemmän ulkoiset voimat. (Manz 1991, viitattu lähteessä Stewart ym. 2011, 188–189.) Päädyn tästä eteenpäin käyttämään tutkielmassani pelkkää itsensä johtamisen -käsitettä tarkoittaessani itsensä johtajuutta (*engl. self-leadership*), jonka määritelmälle myös tutkielmani nojaa, sillä suomen kielessä ja suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa puhutaan vain itsensä johtamisesta.

Itsensä johtamisen käsitteen taustalla ovat tunnistettavissa Banduran (1977, 22) sosiaalisen oppimisen teoria (*engl. social learning theory*) sekä Ryanin ja Decin (2000, 68) itseohjautuvuusteoria (*engl. self-determination theory SDT*). Sosiaalisen oppimisen teoria kuvaa havainnoimalla oppimista. Oppimisen neljä prosessia ovat tarkkaavaisuus, muistitiedon säilyttäminen, suorittaminen eli opitun taidon tuottaminen ja motivaatio. Tarkkaavaisuus on näistä koko havainnoimalla oppimisen edellytys, johon vaikuttavat yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet sekä tarkkailtavan tapahtuman tekijät. Lisäksi Bandura on tutkinut myös kognitiivisia prosesseja, jotka vaikuttavat oppimiseen. Niiden avulla ihminen muovaa, tiedostaa ja jäsentää tietoa jostakin kohteesta. Ruohotien (2000, 75) mukaan näitä prosesseja ovat esimerkiksi havainnointi, ymmärtäminen, tunnistaminen ja ajattelu. Tälle oppimisteorialle Bandura on antanut myöhemmin kuvaavamman uuden nimen: sosiaalis-kognitiivinen teoria. Teoriassa korostuu ihmisten oma toimijuus ja interaktiivisuus ympäristön kanssa ja sen keskeinen ajatus on, että ihminen voi ympäristöä havainnoimalla hyödyntää tarjolla olevia malleja, jolloin kaikkea ei tarvitse oppia itse kokeilemalla. Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteoriassa nähdään ihminen aktiivisena toimijana, joka pyrkii toteuttamaan valitsemiaan päämääriään. Sen mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta, jotka tulee tyydyttää. Näitä ovat omaehtoisuus eli tunne omasta vapaudesta, kyvykkyys, joka ilmenee tehokkuutena sekä yhteisöllisyys eli merkityksellisyyden tunne sosiaalisissa piireissä. Niiden yhtäaikainen tyydyttäminen on välttämätöntä, jotta yksilö pystyy kokemaan myönteisiä tunteita, eheyttä ja tyytyväisyyttä elämäänsä. (Bandura 1971, 6–8; Bandura 1977, 22–29; Bandura 1999, 4–5.; Ryan & Deci 2000, 74–75; Ryan & Deci 2008, 711.)

Suomessa itsensä johtamista ovat tutkineet muun muassa Pentti Sydänmaanlakka ja Helena Åhman. Sydänmaanlakan mukaan (2017, 297) itsensä johtaminen on itseen kohdistuva vaikuttamisprosessi, jossa tarkoituksena on ohjata kehoa, ajatuksia, tunteita ja arvoja itsereflektion avulla. Päämääränä on syvällisempi, konkreettisempi ja laajempi tietoisuus itsestään. Itsensä johtamista Sydänmaanlakka tarkastelee jo väitöskirjassaan (2003) kehittämänsä kokonaiskuntoisuuden itsearviointityökalun avulla. Hän esittelee väitöskirjassaan rakentamansa johtamisen osaamispuun, jonka uskoo kattavan kokonaisvaltaisen itsensä johtamisen. Se jakaantuu kuuteen osa-alueeseen, joita ovat ammatillinen osaaminen, vuorovaikutusosaaminen, johtamisosaaminen, tehokkuusosaaminen, hyvinvointiosaaminen ja itseluottamus. Näiden osaamisalueiden tarkastelua varten kehitetty arviointityökalu, Oy Minä Ab -malli, esitetään myöhemmin luvussa 3.3. Tämä malli toimii myös samalla tutkielman pääviitekehyksenä. Åhman (2003) on puolestaan tutkinut väitöskirjassaan yksilön henkistä itsensä johtamista sekä menestymistä muuttuvissa organisaatioissa ja sen pohjalta luonut käsitteen oman mielen johtamisesta. Oman mielen johtamisessa on kyse hänen mukaansa tunteisiin, ajatuksiin ja tahtoon vaikuttavista asioista sekä johtamistaidosta, jota on mahdollista kehittää. Se on siis toimintaa oman potentiaalinsa toteuttamiseksi ja elämän tasapainon löytämiseksi, eli menestymisen saavuttamiseksi. Åhmanin (2003, 224) mukaan yksilö menestyy oman mielen johtamisessa silloin, kun pystyy itsereflektioon, tiedostamiseen sekä uuden oppimiseen lukuisilla eri osa-alueilla, joita ovat esimerkiksi itsetuntemus, minäkäsitys, uskomukset ja asenteet, ihmiskäsitys sekä tavoitteellisuus.

Myös Salmimies (2008, 25) määrittelee kirjassaan itsensä johtamisen Åhmanin tapaan taitona, jonka voi oppia ja siten myös tietoisesti kehittää sitä lisää. Kyvyt ja taidot ovat jokaisen opittavissa ja samalla omia asenteita, käyttäytymistä ja ajattelutottumuksia on mahdollista myös muokata. Paasivaa-
ran (2010, 33) mukaan itsejohtajuus on huolehtimista omasta työkyvystä, osaamisesta, jaksamisesta, motivaatiosta sekä jatkuvasta itsen kehittämisestä. Se on tunne siitä, että kykenee hallitsemaan ja kehittämään itseään, sekä selviytymään erilaisista haasteista hyödyntämällä voimavarojaan.

Organisaatio- ja johtamisteorioissa on keskitytty aiemmin, ennen Manzin (1986) *self-leadership* käsitteen luomista, johtajien vaikutukseen alaisiinsa sekä näiden toimintaan. Itsensä johtamisen käsitteen tultua tieteenalalle on viimeisten reilun 30 vuoden aikana alettu myös tutkimaan enemmän sitä, millä tavalla ihmiset itse vaikuttavat itseensä. Itsensä johtamisen tutkimus voidaan nähdä jakautuneen kahteen eri osa-alueeseen ennen 2000-luvulle siirtymistä. Ensimmäinen näistä on tutkinut itseään johtavia tiimejä (*engl. self-managing teams*) ja toinen voimaannuttavaa johtamista (*engl. empowering leadership*). (Neck & Houghton 2006, 273; Stewart ym. 2011, 185.)

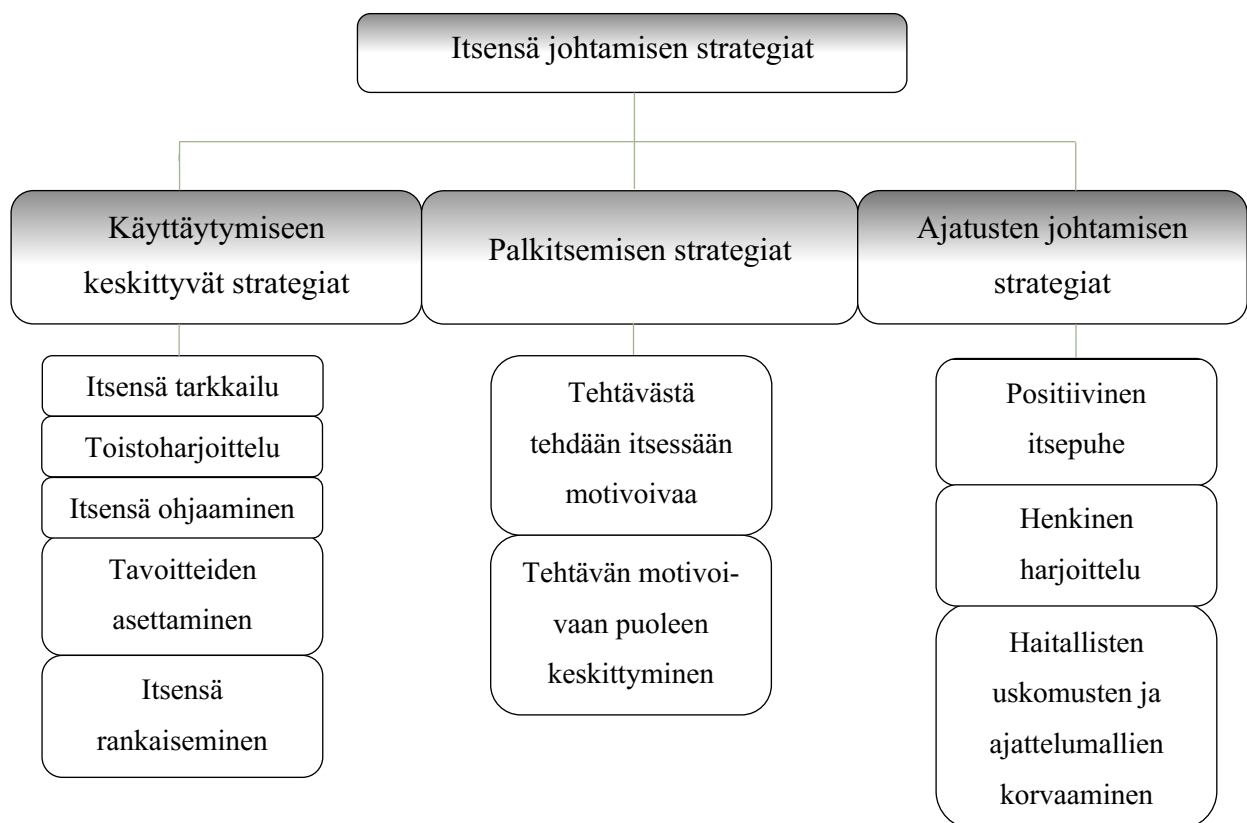
2000-luvulla itsensä johtamista on tutkittu paljolti kvantitatiivisten menetelmien avulla soveltaen teoriaa ja mittausvälineitä keskenään. Esimerkkejä tällaisista ovat muun muassa Neckin ym. (2000) tutkimus, jossa tutkittiin itsensä johtamisen ja fyysisen kunnon välistä yhteyttä sekä Furtnerin ym. (2011) tutkimus itsensä johtamiseen liittyvistä persoonallisuuspiirteistä. Näiden lisäksi itsensä johtamista on tutkittu jaetun johtajuuden kontekstissa (esim. Pearce & Manz 2005) sekä keinona johtajien työn hallinnassa ja työstressin vähentämisessä (esim. Lovelace ym. 2007). Lisäksi Furtner ym. (2010) ovat tutkimuksissaan osoittaneet myös itsensä johtamisen ja tunneälykkyyden välillä olevan yhtäläisyyksiä. Houghton ja Neck (2002) ovat myös luoneet Revised Self-Leadership Questionnaire -mittarin (RSLQ), jolla pystytään mittaamaan itsensä johtamista kyselylomakkeen avulla. Sen myötä myös empiirinen itsensä johtamisen tutkimus on vähitellen lisääntynyt. Åhmanin (2003) ja Sydänmaanlakan (2003, 2017) aiemmin mainitut tutkimukset ovat hyvä esimerkki tämänkaltaisen itsensä johtamisen tutkimuksen lisääntymisestä.

Itsensä johtamista käsittelevä kirjallisuus ja tutkimus on saanut osakseen kritiikkiä siitä, ettei itsensä johtamisen ja muiden läheisten käsitteiden välillä ole selviä eroja. Onkin ehdotettu, että se on erilaisten motivaatio- ja persoonallisuusteorioiden uudelleennimeämistä. Kritiikkiä saa myös se seikka, että itsensä johtamisesta ei ole kehitetty täysin validia mittaria, vaikkakin joitakin mittareita, kuten esimerkiksi aiemmin mainittu RSLQ, on jo olemassa. Tästä syystä empiiristen tutkimusten tekeminen on ollut hidasta ja siten tulokset myös vähäisiä. (Neck & Houghton 2006, 275.)

Näenkin yhtenä puutteena itsensä johtamisen aiemmassa tutkimuksessa sen, että ilmiötä on tutkittu hyvin niukasti laadullisesta näkökulmasta. Lisäksi tutkimustuloksia uupuu yksittäisten johtajien ja vielä vähemmän, jos laisinkaan, tämän tutkimuksen kontekstissa vapaaehtois- eli ainejärjestötoimijoiden näkökulmista. Tutkimus on keskittynyt pitkälti organisaatioiden henkilöstön itsensä johtamiseen (esim. Pearce & Manz 2005) tai yleisesti itsensä johtamisen ilmiöön, joka koskettaa organisaation jokaista työntekijää (esim. Neck & Houghton 2006). Näistä tutkimuksellisista lähtökohdista on olemassa jo joitakin laadullisia tutkimuksia lähinnä suomalaisten korkeakoulujen opinnäytetöiden muodossa. Yksilön itsensä johtaminen voidaan nähdä yhtenä tärkeimmistä osa-alueista puhuttaessa johtamistyöstä, mikä on heijastettavissa myös yhtä lailla ainejärjestötoiminnan kontekstiin. Siten myös lisätutkimustiedolle on olemassa perusteita. Manzia ja Simsiä (1991, 25) lainaten ”*voidakseen johtaa muita, on opeteltava ensiksi johtamaan itseään*”.

3.2 Itsensä johtamisen strategiat

Houghtonin ja Neckin (2002, 672; 2006, 275) mukaan itsensä johtaminen liittyy useisiin muihin itsevaikuttamisen teorioihin, kuten itsesääntelyyn, itsensä hallintaan ja johtamiseen. Itsensä johtamisella tarkoitetaan siis laajempaa konseptia, joka kuvaa käyttäytymiseen keskittyviä strategioita itsesääntelystä, -hallinnasta ja -johtamisesta. Nämä itsensä johtamisen strategiat jaetaan kolmeen pääryhmään, joita ovat käyttäytymiseen keskittyneet strategiat, luonnollisen palkitsemisen strategiat ja rakentavien ajattelumallien eli ajatusten johtamisen strategiat. Strategioiden tavoitteena on vaikuttaa positiivisesti yksilön henkilökohtaiseen tehokkuuteen. Myös tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että strategioiden hyödyntäminen todella parantaa henkilökohtaista suoritusta. (Neck & Houghton 2006, 271; Prussia ym. 1998, 524; DiLiello & Houghton 2006, 326.) Nämä kolme strategiatyypä esitetään alla kuviossa 1.



Kuvio 1. Itsensä johtamisen strategiat (mukaillen Neck & Houghton 2006, 271–272).

3.2.1 *Käyttäytymiseen keskittyvät strategiat*

Käyttäytymiseen keskittyvien strategioiden ideana on tukea ja kannustaa positiivista, haluttua käytöstä, jolla päästään haluttuun lopputulokseen. Samalla vältetään epätoivottua negatiivista käytöstä. Näitä ovat itsehavainnointi, tavoitteiden asettaminen, itseohjaus ja itsensä rankaiseminen. Järjestelmällinen tiedonkeruu omasta käyttäytymisestä luokin perustan itsearviointille ja antaa puolestaan tietoa itsensä vahvistamiselle sekä mahdolliselle oivallukselle käyttäytymisen syistä. Esimerkiksi pitkän matkan juoksija voi kellottaa päivittäiset juoksunsa saadakseen lisätietoa harjoituksistaan ja siten asettaa itselleen tavoitteita, joita kohti tähdätä. Luettelot, muistiinpanot ja motivoivat julisteet ovat tällaisia esimerkkejä ulkoisista vihjeistä, jotka voivat auttaa pitämään yksilön huomion asetetussa päämäärässään. (Neck & Houghton 2006, 271–272; Manz & Sims 1980, 364.)

Ainejärjestötoiminnan kontekstissa nämä käyttäytymiseen liittyvät strategiat voivat liittyä esimerkiksi joihinkin käytännön järjestelyihin, kuten tapahtuman suunnitteluun ja sen aikatauluttamiseen aina budjetoinnista kauppareissuun saakka, jotta kaikki järjestelyt saadaan tehtyä ennen varsinaisen tapahtuman alkamista. Päämääränä tässä esimerkissä on järjestää toimiva tapahtuma, jossa kaikilla olisi kivaa. Jokaisella ainejärjestöaktiivilla on siten siis oma tehtävä suoritettavanaan ja tavallaan myös itse itsensä ohjattavanaan. Oma käytös, itsensä aktiivinen havainnointi ja tavoitteiden asettaminen vaikuttavat lopulta siihen, saavutetaanko tavoiteltu lopputulos vai ei.

3.2.2 *Palkitsemisen strategiat*

Luonnolliset palkisemisstrategiat painottavat työn mielekkyyden vaikutusta ja sitä, miten siihen voi vaikuttaa. Näitä strategioita on kaksi, joista ensimmäisellä pyritään tekemään jostakin tehtävästä palkitsevaa ja mukavaa siten, että työ itsessään on palkinto ja sillä on merkitystä. Strategia voi olla myös täysin päinvastainen, jossa huomio suunnataan pois negatiivisista asioista kivoihin ja palkitseviin. Nämä luonnolliset palkisemisstrategiat on tehty kehittämään yksilöiden osaamisen eli kompetenssin ja itsemääräämisoikeuden tunteita, joilla on vaikutusta suorituskyykyyn. (Manz & Sims 2001, 103, 106; Neck & Houghton 2006, 272.)

Ainejärjestötoiminnassa luonnolliset palkitsemisstrategiat voivat näkyä esimerkiksi siten, että kehitetään täysin uusi toimenkuva jonkin hallitustehtävän suorittamista varten, kuten esimerkiksi nettisivujen ulkoasun päivittäminen tai uuden logon suunnitteleminen ja etsitään sopivasti motivoitunut ja osaava henkilö tätä tehtävää varten. Tällaisen tehtävän onnistuneella loppuun saattamisella on valtavasti merkitystä yksilölle itselleen, mutta myös koko ainejärjestölle. Toiminnan mielekkyyteen ja sen palkitsevuuteen vaikuttaa myös tehtävien aikataulutus, sillä Manzin ja Simsin (2001, 105–106) mukaan yksilöistä tulee tehokkaampia, kun he saavat itse päättää itselleen sopivimman ajan, milloin työskentelevät. Hyvin tavallista on, että jotkut ihmiset ovat tehokkaampia yöllä ja toiset puolestaan aamulla. Lisäksi ainejärjestötoiminta voi olla suhteellisen työlästä ja joskus myös vähemmän mukavaa. Siksi on tärkeää muistaa joskus palkita ja huomioida toiminnan kivat asiat. Tällaisia palkitsemiskeinoja voivat olla yksilön itsensä palkitsemiset, kuten esimerkiksi lempiruuan tilaaminen, kun tietty tavoite tai päämäärä on saavutettu. Lisäksi myös kehut, kunnianosoitukset, palkkiot ja muut tunnustukset tehdystä työstä sisältyvät tähän. Näitä palkitsemisia kunniamainintoihin osoitetaan tavallisimmin ainejärjestöjen perinteisissä vuosijuhlissa, joihin pukeudutaan etiketin mukaisesti, nautitaan kolmen ruokalajin juhlaillallinen sekä päätetään juhlatilaisuus tansseihin ja jatkoihin.

3.2.3 *Ajatusten johtamisen strategiat*

Kolmas strategia koskee yksilön ajattelua ja ajattelun vaikutusta toimintaan. Nämä rakentavat ajatusmallistrategiat keskittyvät luomaan positiivisia tapoja ajatella tai vastaavasti poistavat haitallisia ajattelumalleja. Olennaista on yksilön kyky kohdata, tunnistaa ja korvata haitallisia tapoja, kuten esimerkiksi toimintahäiriöitä, oletuksia ja mielikuvia rakentavilla ajattelumalleilla. Tähän tarvitaan lisäksi myös mielikuvaharjoittelua ja positiivista puhetta. Kaikki lähtee siis siitä, että yksilö tunnistaa itse itsessään haitalliset ajattelumallinsa sekä irrationaaliset uskomuksensa ja on valmis korvaamaan ne rakentavammilla ajatusprosesseilla. Yksilön negatiivinen ja tuhoisa keskustelu itse itselleen tulisi myös korvata positiivisemmalla sisäisellä vuoropuhelulla analysoimalla huolellisesti itsekeskustelumalleja. Lopputuloksena syntyy positiivisia ja symbolisia mielikuvia kokemuksesta tai tehtävästä ennen sen varsinaista toteuttamista. Yksilöt, jotka uskovat selviytyvänsä jostakin tehtävästä ennen todellisen suorituksen alkamista, suorittavat sen myös todennäköisemmin onnistuneesti. (Neck & Houghton 2006, 272.) Myös Driskell ja muut (1994) ovat tutkimuksissaan osoittaneet, että henkinen harjoittelu on tehokas keino parantaa suorituskykyä.

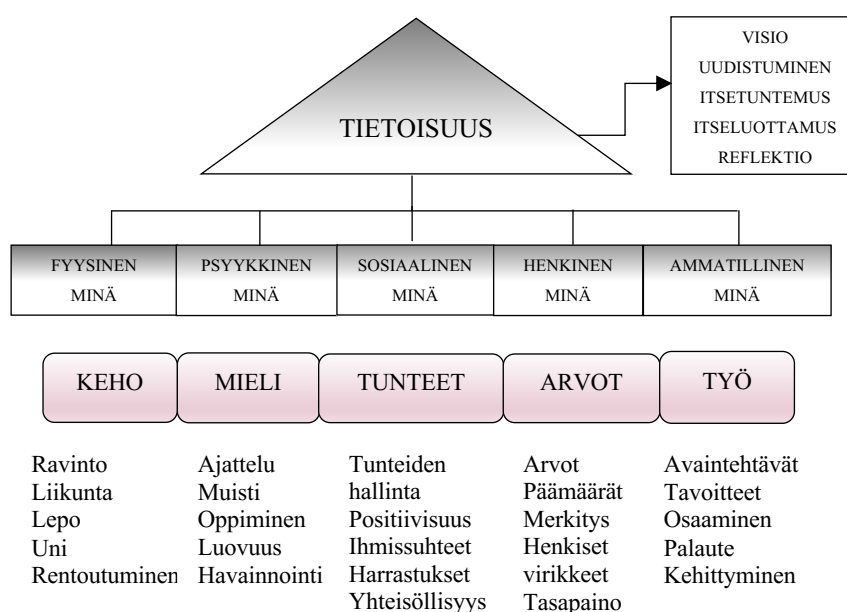
Jokainen ainejärjestötoimija joutuu varmasti joskus pohtimaan sitä, miten selviytyy tehtävistään ja onko suoritus sellainen, mihin voi olla tyytyväinen. Koenkin, että uusien ainejärjestötoimijoiden huolellisella perehdyttämisellä sekä positiivisella ja kannustavalla toiminnan ”markkinointipuheella” on valtavasti merkitystä siihen, minkälainen ajatusmalli yksilölle kehittyy toiminnasta. Ketola (ks. 2010) painottaa myös väitöskirjassaan perehdyttämisen merkitystä ammatillisen kasvun edistäjänä. Hänen mukaansa toimiva perehdyttämisen prosessi sekä esimerkiksi kannustava sisäänajo vaikuttavat oleellisesti tavoitteiden saavuttamiseen ja perehdyttämisen onnistumiseen yksilön oman osaamisen lisäksi. Yksilö voi pohtia, onko hänestä ainejärjestötoimijaksi vai ei. Jos lähtökohtana on yksilön osaamattomuuden ja huonomuuden tunne tehtäviä kohtaan, on tärkeää, että yksilö itse tunnistaisi itsessään nämä haitalliset ajatukset ja päästäisi myös niistä irti. Voisi ajatella, että ainejärjestötoimijaksi ryhtyessään on miltei välttämätöntä, että yksilölle muodostuu kompetenssi omasta pätevyydestään tehtävää kohtaan ja tunne siitä, että selviää. Asenteella on myös Salmimiehen (2008, 84–85) mukaan vaikutusta yksilön käyttäytymiseen. Se näkyy kaikessa toiminnassa, tunteissa, ajatuksissa ja käyttäytymisessä joko positiivisena tai kielteisenä riippuen aiemmista kokemuksista. Se on opittu suhtautumistapa johonkin asiaan, jota on mahdollista myös muuttaa. Itsensä johtamisen strategioilla onkin lopulta huomattava vaikutus yksilöiden käyttäytymiseen, sillä ne selkeyttävät käsityksiä yksilöiden kontrollista ja vastuusta ja siten vaikuttavat positiivisesti toimintakykyyn ja lopputulokseen (Prussia ym. 1998, 524).

3.3 Oy Minä Ab – ainejärjestötoimija oman elämänsä toimitusjohtajana

Pentti Sydänmaanlakka on luonut itsensä johtamisen organisaatiokaavion Oy Minä Ab:n, joka toimii tämän tutkielman keskeisimpänä tutkimusta ja sen toteutusta ohjaavana teoreettisena mallina. Se on muodostunut stoalaisuuden, joogafilosofian, tietoisuustutkimuksen sekä liikkeenjohdon eri teorioiden pohjalta. Stoalainen filosofia pyrkii viisauteen, mielenrauhaan, tunteiden hallintaan ja velvollisuuksien täyttämiseen. Lisäksi sen pohjalla on ajatus maailmankansalaisuudesta ja luonnollisesta oikeudenmukaisuudesta. Joogafilosofia tarkastelee ihmisten perusolemusta, jossa keho, mieli ja tunteet muodostavat eheän kokonaisuuden. Tietoisuustutkimus puolestaan tutkii eri tietoisuuden tiloja, kuten esimerkiksi havaintotietoisuutta ja minätietoisuutta. (Sydänmaanlakka 2017, 29, 46, 49–50, 57–58.)

Malli on valittu tutkimuksen ohjaavaksi päämalliksi sen vuoksi, koska sen muodostama viiden eri osaston kokonaisuus sopii laajuutensa vuoksi paremmin kokonaisuudessaan luvussa 4.1 esiteltävää tutkimustehtävää varten. Kyseistä mallia ei ole sovellettu vielä kovin laajasti muihin tutkimuksiin. Tietokannoista löytyy lähinnä pro gradu -tutkielmia (ks. Mäntylä 2012; Tamminen 2019) ja yksi väitös (ks. Kohtakangas 2019), joissa mallia on käytetty taustoittamaan tutkimusasetelmaa. Malli pohjautuu kuitenkin Sydänmaanlakan väitökseen (ks. 2003) sekä lisensiaatintyöhön (ks. 2001), joten sillä voidaan katsoa olevan tutkimuksellisia lähtökohtia. Aiemmin esiteltyt itsensä johtamisen strategiat ovat sen sijaan paljon rajatumpia kokonaisuuksia ja ne keskittyvät pitkälti yksilön tehokkuuden maksimointiin. Koska tehokkuus ei ole kuitenkaan olennaista tämän tutkimuksen kannalta eivätkä näiden kolmen itsensä johtamisen strategioiden hyödyntäminen sinänsä, vaan pikemminkin ainejärjestötoiminnan merkitys järjestötoimijan kokonaisvaltaiselle toimintakuntoisuudelle, oli valinnan tekeminen helppoa näiden kahden mallin välillä.

Sydänmaanlakan mallin mukaan jokaisella yksilöllä on oma yritys Oy Minä Ab, jonka johtajana myös kukin itse toimii. Yrityksessä on kehon, mielen, tunteiden, arvojen ja työn osasto. Nämä osastot puolestaan hoitavat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia, henkisiä ja ammatillisia toimintoja. Näiden lisäksi on uudistumista painottava osasto, joka kulkee prosessina ikään kuin kaikkien osastojen läpi. (Sydänmaanlakka 2017, 29–30, 33.) Perehdymme tarkemmin näihin osastoihin ja niiden toimintoihin seuraavan kuvion avulla.



Kuvio 2. Itsensä johtamisen organisaatiokaavio (mukaillen Sydänmaanlakka 2017, 29).

3.3.1 *Fyysiset ja psyykkiset toiminnot*

Keho pitää huolta fyysisistä toiminnoista, joita ovat esimerkiksi syöminen, liikkuminen, lepääminen, nukkuminen ja rentoutuminen. Fyysinen hyvinvointi luo pohjan kaikelle muulle hyvinvoinnille. Useinkaan emme tiedosta kehon merkittävyyttä, kun kaikki toimii hyvin. Sairastuessa tilanne on toinen. Sydänmaanlakan mukaan keho on siis mielen temppeli, josta tulee huolehtia ja siksi kehotietoisuuden kehittäminen on hyvin tärkeää. Keho on kaiken lähtökohta, sillä ilman toimivaa kehoa meitä ei olisi olemassa. (Sydänmaanlakka 2017, 30.)

Mielen toimintoja ovat muun muassa ajatteleva, muistaminen ja oppiminen. Psyykkiset toiminnot ovat hyvin pitkälle kehittyneitä ominaisuuksia. Yksilön tietoisuus syntyy ja kehittyy mielessä – sitä kautta meille syntyy minätietoisuus, havaintotietoisuus ja kuvitteellinen tietoisuus. Muodostamme myös oman persoonan, jolla on ego. Oman mielen säännöllinen tutkiminen saattaa olla monelle outoa. Kuitenkin yksi tärkeimmistä itsensä johtamisen osa-alueista on oman mielen hallinta. (Sydänmaanlakka 2017, 30–31.)

3.3.2 *Sosiaaliset toiminnot*

Sydänmaanlakan (2017, 31) mukaan tunneosaston tehtävänä on varmistaa, että olemme tietoisia omista ja muiden tunteista. Sen avulla pystymme rakentamaan hyviä vuorovaikutussuhteita. Koska tunteet ovat usein tiedostamattomia, tällä osastolla törmää konflikteihin tunteiden ailahtelevaisuuden ja ristiriitaisuuden vuoksi. Muiden osastojen voi olla välillä vaikea tehdä yhteistyötä tämän osaston kanssa, sillä tunteet ovat joskus ennalta-arvaamattomia. Erilaiset tunteet ovat jokaiselle tuttuja, mutta harvemmin analysoimme tai kehitämme niitä systemaattisesti hallitaksemme ne paremmin. Siksi tunneälykyys on erityisen tärkeässä asemassa juuri itsensä johtamisessa.

Yhtenä itsensä johtamisen peruselementtinä voidaan pitää itsesäätelyä, joka puolestaan liittyy tunteiden säätelyyn eli tunneälyyn. Itsesäätelyllä tarkoitetaan taitoa tunnistaa ja ilmaista omia tunteitaan ja ajatuksiaan sekä säädellä niitä tilanteisiin sopiviksi (Baumeister & Kathleen 2004, 2). Ne yksilöt, jotka pystyvät hallitsemaan ajatuksiaan ja käyttäytymistään tavoitellakseen jotakin tiettyä päämäärää, omaavat hyvät itsensä johtamisen taidot. Furtnerin ym. (2010, 1191) mukaan niillä yksilöillä, joilla

on korkea tunneäly, voidaan myös olettaa olevan paremmat itsesäätelytaidot. Tunneäly on kykyä tunnistaa, hallita ja tulkita eri tunnetasoja. Tunneälykkäät yksilöt hyödyntävät joustavia käyttäytymisen strategioita, jotta voivat säädellä negatiivisia ja pitää yllä positiivisia tunteitaan. Negatiivisia tunteita pyritään hillitsemään, jotta voidaan tuntea enemmän positiivisia tunteita. Emotionaalinen herkkyyks, ilmaisuvoimaisuus ja reaktiokykyisyys sosiaaliselle ympäristölle nousevat tärkeiksi, kun tavoitellaan jotakin päämäärää. Pärjätäkseen siis sosiaalisissa tilanteissa, on itsensä johtajien oltava sosioemotionaalisesti älykkäitä. (Furtner ym. 2010, 1191–1192; 1196; Mikolajczak ym. 2008, 1356.)

3.3.3 *Henkiset ja ammatilliset toiminnot*

Arvot ohjaavat elämäämme ja siksi tarvitsemmekin tiettyjä arvoja ja periaatteita, jotta voimme tuntea elämän merkitykselliseksi. Tunne merkityksettömyydestä on yksi suuri ongelma nykypäivänä ja siksi onkin tärkeää pysähtyä silloin tällöin tutkimaan omia arvojaan ja sitä, toimiiko niiden mukaan. Osaston päävastuuna ovat siis henkiset toiminnot, jotka liittyvät yksilön kokemukseen merkityksestä ja tarkoituksesta. Huomionarvoista on, että henkisellä ei tarkoiteta tässä uskontoihin viittaavaa hengellisyyttä vaan yksilön tarvetta saada kokemus eheydestä. (Sydänmaanlakka 2017, 31.)

Viides ja viimeinen eli työn osasto hoitaa ammatillisia toimintojamme ja painottaa työn merkityksellisuuden kokemusta. Työn kokeminen elämäntehtävänä tai kutsumuksena lisää yksilön merkityksellisuuden ja sitoutumisen tunnetta. Työ ei ole vain palkkatyötä vaan kaikkea tekemistä, jonka avulla kuulumme ympäristöömme. Ammatillinen kunto tarkoittaa, että yksilöllä on selkeät työtehtävät, tavoitteet sekä riittävä osaaminen. Lisäksi hän saa palautetta tarpeeksi ja kehittyy jatkuvasti. Myös työn ja muun elämän tasapaino lukeutuvat tähän osastoon kuuluviksi. (Sydänmaanlakka 2017, 32, 237.)

Sydänmaanlakan (2017, 37) mukaan voimaantuminen on tietoisuuden kasvua, jonka avulla yksilö tulee tietoiseksi todellista minästään sekä omista voimavaroistaan. Siten yksilö pystyy johtamaan paremmin itseään. Houghton ja Yoho (2005, 68) myös painottavat, että sellainen yksilö, joka kokee itsemääräämisoikeuteen, pätevyyteen, tarkoitukseen ja vaikutusvaltaan liittyviä tunteita, harjoittaa myös useimmin itsensä johtavaa käyttäytymistä kuin sellainen, jolta tämä psykologinen voimaantumisen tunne puuttuu. Siten voimaantuminen ja itsensä johtaminen vaikuttavat myös monisuuntaisesti toisiinsa. Houghtonin ja Yohon tutkimustulokset tukevat lisäksi oletusta siitä, että itsensä johtamisen eri strategiat edistävät voimaantumista ja siten myös johtavat lopulta siihen.

Siitonen (1999) määrittelee voimaantumisen olevan ihmisestä itsestään lähtevä henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, jota ei aikaansaa kukaan toinen ihminen. Voimaa ei voi myöskään antaa toiselle. Voimaantumisprosessissa toimintaympäristöllä ja sen olosuhteilla on keskeinen rooli. Esimerkiksi valinnanvapaus ja turvalliseksi koettu ilmapiiri voivat saada aikaan jossakin tietyssä ympäristössä voimaantumista. Voimaantunut ihminen on sellainen, joka on löytänyt omat voimavaransa, määrää itse itseään ja on ulkoisesta pakosta vapaa. Ihminen voi itse tulla ainoastaan voimaantuneeksi, joten ulkoisella pakolla tai toisen ihmisen päätöksen seurauksena se ei ole mahdollista. Voimaantuneen ihmisen ominaisuuksien mittaamista ja arvioinnin monimuotoisuutta kuvastaa myös se, että niistä on vaikeaa tehdä vain yhtä määritelmää tai listausta, sillä voimaantuminen ilmenee erilaisena eri ihmisissä. Se voi näkyä erilaisina ominaisuuksina, käyttäytymisenä, taitoina ja uskomuksina, sekä vaihdella myös voimakkuudeltaan ympäristön ja ajankohdan mukaan. (Siitonen 1999, 93.)

Motivaatio on tekijä, joka saa ihmiset toimimaan, ajattelemaan ja kehittymään (Deci & Ryan 2008, 14). Motivaatio jaetaan usein sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, mutta tämän tutkimuksen kontekstissa jako jätetään tekemättä, sillä lähtökohtana on, että itsensä johtaminen lähtee aina yksilöstä itseltään, eikä itsensä johtaminen siten onnistu pelkästään ulkoisilla motivointikeinoilla. Siksi myöskään ulkoista motivaatiota ei ole tarpeellista käsitellä tässä tutkimuksessa erikseen. Persoonallisuustekijät, sosiaalinen ympäristö, ihmisen tunne sekä järki yhdistyvät kaikki motivaatiossa (Liukkonen 2006, 11). Se syntyy yksilön tarpeista, toiveista, haluista ja tavoitteista. Se on mielentila, joka on aikeissa toimia jo ennen varsinaista päätöksentekoa. Kun päätös on tehty, motivaation lisäksi tarvitaan tahdonvoimaa toteuttaa jokin suunnitelma, jotta haluttuun lopputulokseen päästään. Kuten Ruohotie (2000, 80) myös huomauttaa, päätöksentekoa edeltävä tila on nimeltään motivaatio ja sen jälkeinen tila puolestaan tahto. Tahdonvoiman avulla on mahdollista vaikuttaa tietoisesti toimintaan ja siten varmistaa oikeiden asioiden tekeminen. (Salmimies 2008, 81.)

1980-luvulla luotu Ryanin ja Decin itsemääräämisteoria on yksi keskeisimmistä motivaatioteorioista (Deci & Ryan, 1985; 2000). Se tukee itsemotivoinnin tutkimusta ja perehtyy niihin tekijöihin, jotka selittävät ihmisen motivoitumisen. Motivaatio perustuu kokemukseen, jossa yksilö tuntee palkitsevuuden sisäisesti. Sisäisen palkitsemisen tunne on seurausta yksilöstä itsestään lähtevästä tehokkuudesta ja siitä, että hän tietää tehneensä parhaansa. Tunteet ovat olennainen osa sisäistä motivaatiota, sillä ihmiset etsivät luonnostaan itseään kiinnostavia asioita. Innostus, mielenkiinto ja nautinto ovat yleisiä tuntemuksia, joita koetaan sisäisesti motivoituneina. Nämä koetut tunteet ovatkin itsessään palkinto, joka syntyy tekemisestä. Teorian ydinajatuksena on yksilön kolmen psykologisen perustarpeen tyydyttäminen, joita ovat pätevyys, yhteenkuuluvuus ja autonomia eli itseohjautuvuus.

Seurauksena on henkilökohtaisen pätevyyden tunteen vahvistuminen, kun yksilö kokee selviytyvänsä tehtävistään odotetulla tavalla. (Deci & Ryan 1985, 29, 34.)

3.3.4 *Uudistuminen ja tietoisuus toimintakuntoisuuden ylläpitäjinä*

Uudistumisosasto läpäisee kaikki nämä edellä mainitut osastot. Uudistuminen pitää sisällään hyvän itsetuntemuksen, riittävän itseluottamuksen ja reflektointitaidon edellytyksen. On uskallettava mennä mukavuusalueen ulkopuolelle, ottaa riskejä ja tunnustaa oma keskeneräisyys. Joskus on uskallettava mennä ihan äärirajoille, missä on myös lupa epäonnistua ja tehdä virheitä. Vain virheitä tekemällä voimme oppia jotakin uutta. Itsetutkiskelu eli reflektointi on erityisen tärkeä taito, sillä se edellyttää oman ajattelutavan muuttamista tietoisuuden tasolla. Oma persoona ja persoonallisuus toimivat itsensä johtamisen prosessin työkaluina, kun tarkastellaan ja arvioidaan itseä ja ihmissuhteita. Alitui-
nen itsensä tutkiskelu ja oman herkkyyden kehittäminen ovat välttämättömiä, kun halutaan johtaa itseä. Itsensä johtamisen peruseriaatteena voidaankin pitää seuraavaa neuvoa: ”Tunne itsesi”. Esi-
merkiksi filosofi Sokrateelle itsensä tunteminen on merkinnyt omien salassa olevien mahdollisuuksien ja sisäisen tiedon löytämistä. (Sydänmaanlakka 2017, 33–34.)

Yksilön henkilökohtaisen kasvun ja uudistumisen mahdollistavat hyvä itsetuntemus, innostus, itseluottamus, pohdiskelu sekä ihmettely (Sydänmaanlakka 2017, 73, 76). Itsetuntemus on tietoisuutta omista tunteista, heikkouksista, vahvuuksista sekä motiiveista, jotka ohjaavat toimintaa. Hyvä itsetuntemus auttaa yksilöä muovaamaan tunteitaan sopiviksi kussakin tilanteessa, lisäten itseluottamusta. Itsetuntemus kehittyy ajan ja kokemuksen myötä samalla ruokkien myös innovatiivisuutta ja luovuutta. Lisäksi sitä myös opitaan toisilta ihmisiltä palautteiden ja erilaisten omien tuntemusten ja itsearvioinnin kautta. Se kuinka tunnemme itsemme, vaikuttaa suoraan siihen, miten suhtaudumme muihin ihmisiin. Itsetuntemus on omasta työskentelykyvystä, jaksamisesta, motivaatiosta, osaamisesta ja jatkuvasta kehittämisestä huolehtimista. Hyvä itsetuntemus näyttäytyy tasapainoisena siten, että yksilö pystyy halutessaan vaikuttamaan elämänkulkuunsa tietoisesti. (Liukkonen ym. 2006, 81; Paasivaara 2010, 16, 40–42, 66; Salmimies 2008, 22.)

Elämänhallinnalla tarkoitetaan kykyä kantaa vastuuta omasta toiminnastaan sekä tietoa omista taidoistaan ja osaamisestaan. Lisäksi se sisältää niiden kehittämistä ja soveltamista. Se on oman käyttäytymisen kontrollointia ja suorituksen parantamista samalla tiedostaen ja voittaen ympärillä olevat

haasteet. Elämänhallintaan liittyy monenlaisia taitoja, joita ovat muun muassa itsetuntemus, ympäristötietoisuus, kyky hallita itseään, muutosta, epävarmuutta sekä konflikteja ja sopeutua uusiin tilanteisiin. Avainasemassa elämänhallinnassa ovat yksilön omat asenteet ja se, uskooko yksilö voivansa vaikuttaa omaan tilanteeseensa vai kokeeko ulkoisten voimien ohjailevan häntä. Asioihin on mahdollista suhtautua positiivisesti ja rakentavasti tai päinvastaisesti negatiivisesti kiukkuamalla elämän epäoikeudenmukaisuutta vastaan. On yksilöstä itsestään kiinni, ottaako tämä vastuuta kielteisten asioiden korjaamisesta. Asenteet vaikuttavat siis hyvin pitkälti siihen, miten paljon omia uskomuksia kyseenalaistetaan ja mitä kokemuksista opitaan. (Ruohotie 2000, 43.) Keltikangas-Järvisen (2000, 41) mukaan saavuttaakseen elämänhallinnan, on yksilön pyrittävä muuttamaan suotuisammaksi joko olosuhteita tai omaa tapaansa tulkita ja kokea asioita. Tällä tavoin yksilön omat voimavarat ylittävät ulkoiset tai sisäiset olosuhteet saadaan muovattua soveltuvimmiksi ja vähemmän kuormittaviksi.

Bandura on luonut käsitteen minäpystyvyydestä (*engl. self-efficacy*), joka liittyy yksilön uskoon omiin kykyihinsä selviytyä odotuksistaan elämässä. Yksilön käsitys omasta suorituskyvystään vaikuttaa vahvasti tehtävän suorittamiseen ja tavoitteen saavuttamiseen. Hieman samanlaisen teorian ovat myös esitelleet Wigfield ja Eccles (2002). Teoria tunnetaan nimellä odotusarvoteoria (*engl. expectancy-value model*). Pystyvyyden tunteella on myös vaikutusta yksilön käyttäytymiseen ja motivaatioon: jos ihminen kokee varmuutta ja tuntee suoriutuvansa jostain tehtävästä, on hän myös valmis näkemään enemmän vaivaa ja ponnistelemaan saavuttaakseen halutun päämäärän. Ne yksilöt, jotka omaavat vahvan minäpystyvyyden, uskovat epäonnistumisen olevan seurausta yrittämisen puutteesta tai epäedullisista olosuhteista. Menestys on puhtaasti omien taitojen ansiota. Heikon minäpystyvyyden omaavat yksilöt sen sijaan uskovat epäonnistumisen johtuvan omien taitojen puutteesta, kun taas menestys selitetään ulkoisilla tekijöillä tai tuurilla. (Bandura 1997, 3, 10; DeRue & Morgeson 2007, 1245; Wigfield & Eccles 2002, 92, 94; Zimmermann 2000.)

Minäpystyvyyden kanssa läheisenä käsitteenä voidaan pitää Seligmanin kehittämää optimismia, eli suhtautumistapaa erilaisiin tapahtumiin. Sen mukaan optimistiset yksilöt tunnustavat negatiivisten tapahtumien läsnäolon, mutta ajattelevat niistä rakentavasti uskoen samalla, että asiat eivät ole pysyviä, vaan muuttuvat pian paremmiksi. Sen sijaan ne yksilöt, joilla on pessimistinen tyyli kohdata tilanteita, ovat omaksuneet opitun avuttomuuden, johon liittyy uskomus siitä, että negatiiviset tapahtumat tulevat olemaan aina sellaisia eli muuttumattomia. Usein pessimistiset yksilöt syyttävät myös itseään huonoista tapahtumista, eivätkä ota kunniaa hyvistä, sillä he selittävät sen pelkällä onnella. Hyvien tapahtumien jatkuvuuteen ei myöskään uskota, sillä mitä tahansa voi tapahtua hetkenä minä hyvänsä. (Seligman 1991, viitattu lähteessä Forgeard & Seligman 2012, 109–110.) Hyvän

minäpystyvyyden voidaan siis nähdä olevan yhteydessä optimismiin, sillä optimistiset yksilöt ajattelevat ja suhtautuvat myönteisesti tulevaisuuteen. Myös minäpystyvät yksilöt näkevät tulevan valoisampana, kun uskovat omiin kykyihinsä selviytyä tulevista haasteista. Tämä on rinnastettavissa suoraan ainejärjestötoimijoihin ja heidän tuntemuksiinsa itsensä kehittymisestä ja kehittämisestä, uudistumisesta sekä selviämisestä esimerkiksi tehtävissään ja muissa tilanteissa.

Ainejärjestötoimijan tietoisuus lopulta toimii tämän organisaatiokaavion toimitusjohtajana. Se tarkkailee näitä viittä edellä mainittua osastoa sisäisesti sekä koordinoi niissä ja niiden välillä. Se pyrkii siis pitämään huolta koko kokonaisuudesta eli yksilön toimintakuntoisuudesta. Tietoisuus on yksilön todellinen minä eli ydinminä, joka pystyy kehittyneenä ymmärtämään ja tarkastelemaan todellisuutta laajasti eri näkökulmista. Kokonaisuudessaan itsensä johtaminen on itseensä kohdistuva vaikuttamis- ja oppimisprosessi, jossa omaa kehoa, mieltä, tunteita ja arvoja suunnataan itsereflektoinnin avustamana. Hyvä itsensä johtaminen mahdollistuu, kun kykenee ottamaan etäisyyttä ja tarkastelemaan itseään etäämmältä, helikopteriperspektiivistä. (Sydänmaanlakka 2017, 32–34.) Tässä tutkimuksessa ainejärjestötoimijoille annetaan tällainen mahdollisuus tarkastella itseään kauempaa toimijoina sekä itsensä johtajina.

3.4 Ainejärjestötoimija aktiivisena toimijana ja itsensä johtajana

Tässä tutkimuskontekstissa itsensä johtaminen käsitetään ainejärjestöissä tapahtuvana aktiivisena toimijuutena, jolla ohjataan toimintaa haluttuun ja toivottuun suuntaan. Siten toimijuus -käsitteen (*engl. agency*) ymmärtäminen on myös olennaista puhuttaessa itsensä johtamisesta. Toimijuus näyttäytyy Sydänmaanlakan (2017) mallissa siten, että yksilön tietoisuus on keskeinen toimija ja tarkkailija itsensä johtamisessa, jolla on myös kyky reflektoida toimintaansa ja suunnata sitä uudelleen. Keskeistä siinä on toimijan tekemä matka itseän, jossa tavoitteena on löytää oma sisäinen tarkkailija, joka ohjaa yksilön toimintaa. Itsensä johtaminen voidaan siis toimijuuden näkökulmasta hahmottaa oman tietoisuuden laajaksi, syvälliseksi sekä käytännölliseksi kehittämiseksi ja sen uudistamiseksi. Tärkeintä onkin pitää itsensä liikkeellä ihmettelevänä, innostuneena, itsetuntevana, -luottavana ja -pohdiskelevana aktiivisena toimijana. (Sydänmaanlakka 2017, 93, 253, 256, 258.)

Yksinkertaisimmillaan toimijuudella tarkoitetaan sosiologisesta näkökulmasta tarkasteltuna yksilöllä olevaa valtaa, jolla pyritään saamaan aikaan jokin haluttu muutos. Valta on Giddensin (1984) mukaan edellytys toimijuudelle, sillä ilman sitä toimijuus puuttuu. Yksilön inhimillinen toiminta ilmentää toimijuutta vain silloin, kun se on intentionaalista eli päämäärätietoista. Intentionaalisuudella tarkoitetaan toimijan tietämystä tai uskomusta siitä, että tekemisellä on tiettyjä vaikutuksia tai tuloksia. Heiskala (2000, 16) puolestaan jakaa toiminnan neljään eri elementtiin, joka koostuu toimijasta, vähintään kahdesta vaihtoehtoisesta keinosta valita ja toimia, päämääristä sekä toiminnasta suhteessa toimintaympäristöön. Toimijuus on siis toimimista tietoisesti eri tavoilla erilaisissa tilanteissa, joissa toimijoilla on vaihtoehtoja ja valtaa toimia toisin ja siten vaikuttaa tulevaan. (Eteläpelto ym. 2011, 12–13; Giddens 1984, 10, 15; Mäkinen 2015, 116, 118.)

Tässä yhteydessä toimijuus ymmärretään myös yksilökeskeiseksi individualistiseksi toimijuudeksi, jossa yhteiskunnalliset rakenteet ja perinteet nähdään murentuneina (Beck 1995). Perinteisesti toimijuus on liitetty vahvasti esimerkiksi luokkaan, koulutukseen, sukupuoleen tai ikääntymiseen, mutta yksilökeskeinen individualistinen toimijuus haastaa tätä käsitystä (Kauppila ym. 2015). Sen mukaan yhteiskunta on alkanut siirtymään teollisesta refleksiiviseen modernisaatioon, jolla tarkoitetaan teollisen yhteiskunnan luovan tuhon mahdollisuutta. Siinä modernisaatio murentaa ja muuttaa yhteiskunnan aiempia muotoja: elämä ei tule enää entiseen tapaan valmiina annettuna, vaan yksilöt ovat vapaita rakenteista luomaan omien valintojensa kautta omaa elämäänsä. Rakenteet ja toiminta liittyvät tiiviisti yhteen ja ne mukautuvat myös reflektiokykyisten ja rakenteet tiedostavien yksilöiden hallintaan. Refleksiivinen toimija voi siis muuttaa rakenteellisia olosuhteitaan omilla päättely-, arviointi- ja neuvottelutaitojensa avulla. On kuitenkin huomattava, että yksilöt eivät asetu toimijoiksi tai valitsijoiksi omavaltaisesti, vaan olosuhteet ohjaavat heitä ymmärtämään itsensä yksilöiksi, jotka voivat valita ja arvioida päätöksensä sekä kantaa vastuuta niistä. (Beck 1995, 12–17, 27–29.)

Tutkimuksen valossa ainejärjestötoimijoiden toimijuus nähdään juuri tällaisena modernina individualistisena rakenteista ja perinteistä irrottautuneena toimijuutena, jonka kautta he rakentavat ainejärjestötoimijuuden lisäksi itsensä johtajuuttaan. Käytännössä siis kuka vain voi alkaa ainejärjestötoimijaksi riippumatta siitä, mitä luokkaa, koulutusta, sukupuolta tai ikäryhmää edustaa. Toimijuutta on mahdollista toteuttaa myös suhteellisen vapaasti. Yksilökeskeinen lähestymistapa toimijuuteen on saanut toisaalta myös kritiikkiä siitä, että se unohtaa täysin vallan ja eriarvoisuuden kysymykset, kuten esimerkiksi sosiaaliset, kulttuuriset ja materiaaliset jaot (Beck 1995, 15). Koska nämä jaottelut eivät kuitenkaan ole tämän tutkimuksen kannalta olennaisia, rajataan ne tutkimuksen ulkopuolelle ottamatta kantaa niihin.

Kun tarkastellaan toimijuutta pintaa syvemmältä, on aina syytä määritellä mistä siinä on kussakin asiayhteydessä kyse. On pohdittava, onko kaikki itsenäinen ja jokapäiväinen omaehtoinen valintojen tekeminen toimijuutta. Onko toimijuudesta kyse myös silloin, kun tuotetaan uusia ideoita vai edellyttääkö toimijuus aina tietoisista valintoja? Onko sellainen, jossa yksilö ajautuu ikään kuin tiedostamatta tiettyyn toimintaan passiivisena olosuhteiden uhrina, toimijuutta? Voidaanko myös yhteisö nähdä yksilön lisäksi toimijana? Liittyykö toimijuuteen aina jokin tavoitteellinen päämäärä vai voiko siihen liittyä myös sopeutumista ja alistumista eri tilanteisiin? Kuten huomata saattaa, on toimijuus käsitteenä lopulta hyvin abstrakti ja moniulotteinen, ja lisäksi sitä voi peilata hyvinkin erilaisiin ympäristöihin. (Eteläpelto ym. 2011, 17.)

Ainejärjestötoimijan osaaminen, tieto ja sosiaaliset verkostot ovat juuri niitä resursseja, jotka antavat yksilölle vaikutusvaltaa ja mahdollistavat kokemuksen toimijuudesta. Lisäksi tehtyjen valintojen ja tarjolla olevien mahdollisuuksien pohjalta ainejärjestötoimijan on mahdollista rakentaa omaa elämänsä kaartaan ainejärjestötoiminnan parissa mielekkääksi ja sitä kautta myös kehittää itsensä johtajuuttaan. Näin ollen toimijuuteen lisätään mukaan myös ajallinen ulottuvuus, jossa yksilö pyrkii vaikuttamaan ja muokkaamaan omaa elämäänsä pitkällä tähtäimellä. Tällaisesta toimijuudesta puhutaan elämänsä kaaritoimijuutena (*engl. life course agency*). Elämänsä kaaritoimijuuteen liittyy yksilön käsitys omasta minäpystyvyydestään, suunnittelukompetenssista, optimismista sekä identiteettien ylläpitokyvystä. (Eteläpelto ym. 2011, 13, 22; Hitlin & Elder 2007, 176, 183.) Nämä ovat juuri niitä taitoja, joita ainejärjestötoimija voi hyödyntää toimiessaan ja johtaessaan itseään. Tämän tutkimuksen keskiössä ovat siis ainejärjestötoimijoiden yksilöllinen tietoinen ja tiedostamaton toimijuus ja siihen liittyvä itsensä johtaminen eli elämänsä hallinta ainejärjestötoiminnan kontekstissa tarkasteltuna.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on pyrkiä löytämään vastauksia siihen, millaisia merkityksiä yliopistojen ainejärjestötoimijat antavat ainejärjestötoiminnalle itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä ja millä tavoin tämä toiminta tukee näiden taitojen kehittymistä. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, millaisen toimijuuden rakentumista itse ainejärjestötoiminta tukee. Tämän pohjalta on muodostettu päätutkimuskysymys ja sitä tarkentavat kysymykset, jotka esitellään seuraavaksi.

Päätutkimuskysymys:

Millainen merkitys ainejärjestötoiminnalla on ainejärjestötoimijoiden itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä ja toimijuuden muotoutumisessa?

Tarkentavat kysymykset:

- Millä tavoin ainejärjestötoiminta tukee itsensä johtamisen taitojen kehittymistä?
- Millaisia kuvauksia toimijuudesta on löydettävissä ainejärjestötoimijoiden tarinoissa?

4.2 Kerronnallisuus konstruktivistisena tutkimusmenetelmänä

Lähes kaikissa laadullisissa tutkimussuuntauksissa ihmisten toimintaa pidetään kulttuurillisesti ja sosiaalisesti merkitysvälitteisenä, kuten myös tässä tutkielmassa. Merkitysvälitteisyydellä tarkoitetaan sitä, että todellisuutta ei koskaan kohdata sellaisenaan vaan erilaisten merkityksellistävien asioiden

kautta. Toinen laadulliselle tutkimukselle ominainen piirre on yksilön subjektiivisuuden ja kokemuksen huomioiminen. Yksilö on elämismaailmansa kokija, havainnoija ja toimija, johon vaikuttavat väistämättä myös aika, paikka ja eri tilanteet. (Ronkainen ym. 2011, 81–82.) Koska tutkimuksessa tutkitaan ainejärjestötoimijoiden käsityksiä ja merkityksiä eli empiirisiä ilmiöitä, on laadullinen lähestymistapa siten luonnollinen valinta.

Tutkimuksen metodologinen lähestymistapa on sosiaalinen konstruktionismi, jonka mukaan todellisuus rakentuu kielestä ja erilaisista kertomuksista (Burr 2005, 4). Se tarkastelee sosiaalisen todellisuuden ja siinä syntyvien merkitysten rakentumista. Konstruktivismi eli sosiaalinen konstruktionismi painottaa näkemystä, jossa ihmiset rakentavat eli konstruoivat tietonsa ja identiteettinsä kertomusten avulla. Esimerkiksi tieto maailmasta ja ihmisen käsitys omasta itsestään on jatkuvasti kehittyvä kertomus. Se rakentuu ja muuntuu kaiken aikaa. Yhtä todellisuutta ei ole, vaan on olemassa erilaisia ja eri tavoin ihmismielissä sekä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvia todellisuuksia. Ihminen rakentaa tietonsa aikaisemman kokemuksensa ja tietämyksensä varaan muodostaen näkemyksen josta-kin. Tätä näkemystä muokkaavat alituisesti uudet kokemukset ja muiden ihmisten kanssa käyty vuoropuhelu. Huomioon on otettava se seikka, että vaikka tutkimus pystyykin tuottamaan jonkin autenttisen näkökulman todellisuuteen, yhteen objektiiviseen totuuteen uskomisen jätetään konstruktionismin mukaisesti tekemättä. Narratiivinen suuntaus tukee myös itsessään tätä lähestymistapaa, sillä siinä keskitytään kertojan näkökulmaan, jonka ainutlaatuinen ymmärtäminen on tavoiteltavampaa kuin esimerkiksi joidenkin asioiden autenttisen totuuden tarkistaminen eri lähteiden avulla. (Berger & Luckmann 1994, 13, 25, 63; Bruner 1991, 4, 21; Burr 2005, 6; Erkkilä 2005, 198; Heikkinen 2001, 187–188; Puusa ym. 2020, 217.)

Koska päätavoitteena on ymmärtää, *millainen merkitys ainejärjestötoiminnalla on ainejärjestötoimijoiden itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä ja toimijuuden muotoutumisessa narratiivisen tutkimuksen näkökulmasta tarkasteltuna*, vaikuttaa taustalla myös hermeneuttinen tiedonintressi. Hermeneutiikka on Gadamerin (2004, 151) mukaan filosofinen suuntaus, joka luo pohjan tälle laadulliselle narratiiviselle tutkimukselle. Sen mukaan ihmisten toiminta on intentionaalista eli sillä on aina jokin tarkoitus ja tämän toiminnan nähdään sisältävän myös erilaisia merkityksiä. Hermeneutiikassa tutkittavan ilmiön ymmärrykseen pyritään hermeneuttisen kehän avulla. Sillä tarkoitetaan sitä, että yksityiskohtien tulkinta vaikuttaa aina kokonaisuuden tulkintaan ja siten tulkinnoista tehtyt uudet tulkinnat tuottavat yhä enemmän ymmärrystä tutkimuskohteesta. Tieto muotoutuu siis jatkuvasti uudelleen uusien tulkintojen perusteella. (Gadamer 2004, 213–214; Koppa 2015.)

Tutkimustehtävää on viitoittanut narratiivinen tutkimus, joka pohjautuu laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen. Narratiivisella tutkimuksella voi olla yhtä monta tavoitetta kuin tutkijaakin. Se ei ole metodi tai koulukunta vaan pikemminkin löyhä viitekehys, jossa yhdistävänä tekijänä ovat kertomukset todellisuuden tuottajina ja välittäjinä. Lähtökohtana on siis todellisen ja moninaisen elämän kuvaaminen. Eri tapahtumat muovaavat toinen toisiaan ja niistä on mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita. Siksi tutkimuskohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Narratiivinen tutkimus on sittemmin saanut osakseen suosiota todellisuuden tutkimisessa. Tutkimus kohdistuu arkielämän tapahtumiin ja kokemuksiin, jossa kertomukset kootaan ajallisesti sopivaan järjestykseen siten muodostaen yhdessä kertomuksen. Laadullisella tutkimuksella voidaan sanoa olevan prosessimainen luonne, sillä siihen vaikuttavat tutkijan tekemät valinnat tutkimuksen eri vaiheissa samalla näkökulmien ja tulkintojen muotoutuessa. Kyse on lopulta myös tutkimistoiminnan ymmärtämisestä oppimistapahtumana. Prosessimaista luonnetta tukevat myös tutkimusvaiheiden monimuotoinen eteneminen, sillä vaiheet eivät ole välttämättä etukäteen selkeitä. Tutkimustehtävää, aineistonkeruuta tai tutkimuskysymyksiä koskevat ratkaisut muotoutuvat yleensä vasta tutkimuksen edetessä. Lisäksi tyypillistä on, että tutkimuskysymyksiä voi joutua tarkentamaan tai muuttamaan aineiston analyysivaiheessa. Tämänkin tutkimuksen tutkimustehtävä tutkimuskysymyksineen on tarkentunut sitä mukaa, kun tutkimus on edennyt. Tutkijan toimiessa itse aineistonkeruun välineenä on luonnollista, että näkemykset ja tulkinnat kehittyvät – tutkimusprosessiin sisältyvää vaihtelua ei nähdä siis puutteena vaan pikemminkin tutkimuksen kehitysprosessin luontaisena elementtinä. Tärkeätä on tiedostaa vaihtelu niin tutkijassa, aineistonkeruumenetelmässä kuin tutkittavassa ilmiössäkin ja kirjoittaa nämä esille myös raportoinnissa. (Heikkinen 2001, 185; Hirsjärvi ym. 2009, 161, 164; Huttunen ym. 2002, 11; Kiviniemi 2015, 74, 80, 84–85; Polkinghorne 1995, 5; Squire ym. 2008, 2.)

Tutkielmassa tarkastellaan tarinoiden avulla kerättyä aineistoa tutkimuskysymysten näkökulmasta analysoiden ainejärjestötoimijoiden antamia merkityksiä ainejärjestötoiminnalle itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä sekä muodostaen tarinoista uusia toimijuuskertomuksia. Narratiivisuuden käsite saa alkunsa latinan kielestä, jossa *narratio* tarkoittaa kertomusta ja *narrare* kertomista. Englanniksi siitä käytetään nimitystä *narrative research* tai *narrative inquiry*. Narratiivisuus voidaan myös kääntää suomen kielessä kertomuksellisuudeksi tai kerronnallisuudeksi: ensiksi mainittu viittaa suoraan kertomukseen eli kertomisen lopputulokseen, kun taas jälkimmäinen sisältää lisäksi koko kertomisen prosessin. Heikkisen (2015, 151) mukaan parhaiten kuvaava suomennos tästä on kerronnallinen tutkimus, sillä se sisältää molemmat ulottuvuudet, sekä kertomisen prosessit että kertomusten tekstitulokset. Tässä tutkielmassa käytän käsitteitä kertomus ja narratiivi, kerronnallisuus ja

narratiivisuus sekä kerronnallinen ja narratiivinen tutkimus toistensa synonyymeinä, sillä suomen kielessä näille ei ole olemassa yhtä vakiintunutta termiä. Kertomuksella on Ronkaisen ym. (2011, 94) mukaan tietty rakenne, joka koostuu pohjustuksesta, tarinan käynnistäjästä, tapahtumakuvauksesta sekä sen lopputuloksesta arvioineen. Näiden lisäksi siinä on aina juoni ja erilaisia toimijoita sekä näkökulma, josta tapahtumia kerrotaan. Nämä tekevät kertomuksesta erityisen. Hyvärinen ym. (2010, 2) huomauttavat kuitenkin, ettei kertomuksilla ole välttämättä aina selkeää juonta tai johdonmukaisesti etenevää rakennetta.

Narratiivisessa tutkimuksessa tutkija voi olla kiinnostunut tarinoissa esiin tulevista yksilön ajatuksista, tunteista, tapahtumista tai kokemuksista, jossa merkitykset ymmärretään kertomusten pohjalta rakentuviksi. Tapahtumakeskeisessä lähestymistavassa oletetaan tarinoiden olevan pysyvämpiä, kun taas kokemukseksyydessä painottuu representaatioiden voimakas vaihtelu ajan ja olosuhteiden vaihtuessa – siten yksilön on mahdollista tuottaa samasta ilmiöstä hyvinkin erilaisia tarinoita. Tutkimusmenetelmä tarjoaa mahdollisuuden tarkastella muun muassa sitä, miten tarinat rakentuvat, miten ne toimivat, kuka niitä tuottaa ja millä tavoin sekä mistä ja miten vaietaan, kiistellään ja mitä puolestaan hyväksytään. Tarinallinen tutkimus mahdollistaa ymmärtämisen, selittämisen ja kuvaamisen maailmasta. Tässä tutkielmassa ollaan kiinnostuneita ainejärjestötoimijoiden kertomista ajatuksista, tapahtumista ja kokemuksista, joiden pohjalta kukin ainejärjestötoimija välittää merkityksiä toiminnalleen sen pohjalta, mitä on itse kokenut. Kertomukset mahdollistavat ihmisten tapaa ymmärtää ja jäsentää kokemuksiaan sekä omaa itseään. Niiden avulla on mahdollista ymmärtää menneisyyttä, mutta myös suunnata toimijoita tulevaisuuteen. Tutkimuksessa hyödynnetään ainejärjestötoimijoiden kirjoittamia kertomuksia, sillä niiden avulla voidaan ymmärtää toisten ihmisten kokemuksia ja sitä, miten he jäsensivät ja merkityksellistivät kokemuksiaan suhteessa muuhun elämään. Kokemuksista kertominen tekee niistä merkityksellisiä, sillä ne asiat, joista ihminen päättää kertoa, ovat jollain tavalla merkityksellisiä hänelle itselleen. (Estola ym. 2017, 153, 156–157; Hyvärinen 2017, 174; Puusa ym. 2020, 216; Ronkainen ym. 2011, 93; Squire ym. 2013, 2, 4–5; Squire 2013, 48.)

Tutkimusaineistot voivat siis vaihdella sen mukaan, tutkitaanko esimerkiksi puhetta, kirjoituksia, kuvia, toimintaa vai niiden yhdistelmiä. Lisäksi tutkimusote vaihtelee sen mukaan, symboloiko tarina esimerkiksi yksilön sisäistä tilaa vai ulkoisia sosiaalisia olosuhteita. Tämän perusteella narratiivinen tutkimus voidaan jakaa myös yksilökeskeisesti ja sosiaalisesti orientoituneeseen tutkimukseen, jossa tutkijat voivat olla kiinnostuneita yksilön ajatuksista ja tunteista kertomuksissa tai siitä, miten näitä tuotetaan sosiaalisesti. Tämä kahtiajako tutkijoiden välillä liittyy toimijuuden käsitteeseen. Ne tutkijat, jotka uskovat yksilöllisiin kertomuksiin erilaisista kokemuksista, ovat yleensä vakuuttuneempia

siitä, että tarinoilla voidaan ilmaista ja rakentaa henkilökohtaista identiteettiä ja toimijuutta eli tahdonvapautta. Päinvastainen näkemys epäilee puolestaan koko yksilöllisen toimijuuden mahdollisuutta. Sen mukaan tarinoita muovaavat niiden yleisöt. (Squire ym. 2013, 5–7; Squire 2013, 65.) Kuten huomata saattaa, lähestymistapoja on useita. Kaikille niille on yhteistä ihmisen toiminnan ja kokemuksen ajallisen ulottuvuuden tavoittaminen sekä kertomisen todellisuuksia rakentava luonne (Hyvärinen).

4.3 Tutkimushenkilöt ja aineiston hankinta

Tutkimuksen aineisto koostuu Lapin ja Turun yliopistojen eri opiskelualojen ainejärjestöjen nykyisten ja entisten ainejärjestötoimijoiden kirjoittamista elämäkerrallisista tarinoista eli narratiiveista. Polkinghornen (1995, 6) mukaan narratiivi voi olla mitä tahansa tekstiä, joka koostuu kokonaisista lauseista ja on linkitetty yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Koska tutkijan oma useamman vuoden ainejärjestötaustakokemus tiedostettiin jo heti alkuvaiheessa, päädyttiin aineiston hankintaa laajentamaan myös kotiyliopiston lisäksi johonkin toiseen yliopistoon. Turun yliopisto valikoitui puhtaasti siitä syystä, että tutkija on alkujaan itsekin kotoisin Turusta. Aineistoa päädyttiin keräämään kyselytutkimustyökalu Webropolin kautta täysin nimettömillä kirjoitelmilla. Kyseinen aineistonkeruutapa sekä narratiivien kirjoittaminen lomakkeelle koettiin toimiviksi siitä syystä, että tutkija ei alkaisi johdattelemaan tutkittavia omalla useamman vuoden ainejärjestötoimintakokemuksellaan. Riskit tällaiseen voisivat olla suurempia esimerkiksi haastattelua toteuttaessa. Siksi anonyymit vastaukset ja aineistonkeruun laajentaminen toiseen yliopistoon vahvistivat objektiivisuutta tutkijan positiossa (Eskola & Suoranta 1998, 17).

Webropolin kirjoitelmapohjaa luodessa pohdittiin paljon sitä seikkaa, tulisiko tutkittaville avata itsensä johtamisen käsitettä jollakin tapaa. Käsitteen ajateltiin olevan vieras ja siten tutkimusaineisto voisi jäädä liian pieneksi tai sellaiseksi, joka ei lopulta vastaisi tutkimusongelmaan. Lopulta selkeyden vuoksi kirjoitelmapohjassa päädyttiin käyttämään vapaaehtoisia apukysymyksiä, jotka jaoteltiin kolmeen eri osaan (liite 1). Itsensä johtamisen piirteitä avattiin vastaajille apukysymysten sisältämien vinkkien avulla, mutta kuitenkin niin, että käsitettä ei määritelty suoraan. Tällä ratkaisulla toivottiin, että vastaaminen helpottuisi ja tulisi selkeämmäksi. Voidakseen osallistua tutkimukseen, osallistumista rajattiin valittujen yliopistojen lisäksi siten, että ainejärjestötoimijalla tulisi olla vähintään

yhden vuoden ajalta kokemusta toiminnasta. Tämä rajausta tehtiin siitä syystä, että vähintään vuoden verran kokemusta omaavilla ajateltiin olevan paremmat edellytykset kirjoittaa apukysymysten pohjalta tarina ja siten vastata paremmin tutkimusongelmaan, joka edellyttää jo jonkin verran aiempaa kokemusta toiminnasta. Juuri ainejärjestötoiminnan aloittaneet eivät välttämättä vielä kykene reflektamaan tällaisia asioita.

Ennen varsinaista aineistonkeruun käynnistämistä kokeiltiin Webropolin kirjoittelmapohjan sekä sen mukana lähetettävän saatekirjeen toimivuutta kahdella koehenkilöllä, kummastakin yliopistosta. Molemmat koehenkilöt pystyivät myös ainejärjestökokemusta omaavina kirjoittamaan vastauksen ja antamaan palautetta esimerkiksi apukysymyksistä ja saatekirjeestä sekä koko kirjoittelmapohjan yleisestä toimivuudesta. Vehkalahti (2014, 48) toteaaakin, että voidakseen välttää mahdolliset ongelmat ja epäselvyydet, on lomakkeen testaus välttämätöntä. Sen testaamiseen riittää muutama henkilö, joiden avulla isoimmat ongelmat saadaan korjattua ennen aineistonkeruun varsinaista toteuttamista. Koehenkilöiltä saadun palautteen perusteella tekstiä muokattiin vielä selkeämmäksi ja saatekirjeeseen lisättiin tieto siitä, että myös entiset ainejärjestötoimijat voivat kirjoittaa tarinan ja siten osallistua tutkimukseen. Lisäksi päädyttiin lisäämään myös yksi pakollinen vastauskohta: yliopisto, jossa ainejärjestötoimija opiskelee tai on opiskellut. Koska aineistoa haluttiin saada kahdesta eri yliopistosta, pakollisen vastauskohdan sisällyttäminen kirjoittelmapohjaan oli perusteltua tutkimuksen läpinäkyvyyden ja luotettavuuden lisäämisen vuoksi. Sen avulla saataisiin tietää, kuinka vastaukset ovat lopulta jakautuneet. Tarinan kirjoittajille tarjottiin myös mahdollisuutta tallentaa vastaus ja jatkaa sitä tarvittaessa vielä myöhemmin. Kirjoittelman etuna verrattuna haastatteluun on se, että jokainen tutkimukseen osallistuja voi kirjoittaa tarinan itselleen sopivana ajankohtana ja paneutua aiheeseen rauhassa. Lopuksi varmistettiin vielä koko kokonaisuuden toimivuus.

Aineiston kerääminen aloitettiin 14. tammikuuta. Saatekirje (liite 2) ja linkki Webropol-kirjoittelmapohjaan (liite 1) lähetettiin sähköpostilla kaikkiin kahdeksaan Lapin yliopiston ainejärjestöjen yleisiin sähköposteihin ja osittain myös järjestötoimijoiden henkilökohtaisiin sähköposteihin sekä miltei kaikkiin Turun yliopiston ainejärjestöjen sähköposteihin, joita Turun yliopiston ylioppilaskunnan nettisivujen mukaan on 61 kappaletta. Jotkin Turun yliopiston ylioppilaskunnan nettisivuilla olevista ainejärjestöjen sähköposteista osoittautuivat toimimattomiksi. Voi myös olla, että kaikkia mainittuja järjestöjä ei ole enää olemassa. Lisäksi saatekirjettä ja linkkiä Webropol-kirjoittelmapohjaan jaettiin muutamissa Lapin yliopiston ainejärjestötoimijoita sisältävissä Facebook-ryhmissä. Muutaman päivän päästä aineistonkeruun aloittamisesta kirjoituspyyntö päädyttiin jakamaan myös tutkijan henkilökohtaiselle Facebook-seinälle, sillä virtuaalikavereissa tiedettiin olevan etenkin entisiä

ainejärjestötoimijoita, joita ei välttämättä ollut tavoitettu vielä aiemmissa kanavissa. Tätä julkaisua jaettiin myös luvan kanssa yhteen suljettuun Turun yliopiston puheenjohtajia sisältävään ainejärjestökanavaan.

Tarinoiden kirjoittamiselle asetettiin aikaa helmikuun loppuun saakka. Tavoitteena oli saada kerättyä kuudesta kymmeneen tarinaa, jotta tutkimusaineisto olisi riittävän laaja kuvastamaan tutkittavaa ilmiötä. Tällä tarkoitetaan sitä, että aineiston on oltava ilmiön kannalta edustava ja sellainen, ettei se kuvasta sattumanvaraisuutta ja että sillä pystytään vastaamaan tutkimustehtävään. (Ronkainen ym. 2011, 117.) Lopulta tarinoita kertyikin puolestoista kuukaudessa 13 kappaletta. Koska edellytys tutkimukseen osallistumiselle oli opiskelupaikka Lapin tai Turun yliopistosta sekä vähintään vuoden verran kertynyt nykyisen tai entisen ainejärjestötoimijan kokemus toiminnasta, jouduttiin yksi vastaus jättämään ulkopuolelle ainejärjestötoimintakokemuksen lyhyiden vuoksi. Tutkimuksen aineisto koostuu siis lopulta 12 vastauksesta, joista seitsemän on Lapin ja viisi Turun yliopistosta.

4.4 Aineiston analyysin eteneminen

Narratiiviselle tutkimukselle on olemassa useita erilaisia analyysitapoja. Laitinen ja Uusitalo (2008, 135) toteavatkin, että tutkijan on oltava herkkä, luova ja rohkea analysoidessaan aineistoa. Tällä he tarkoittavat sitä, että on uskallettava yhdistellä erilaisia analyysitapoja ja -muotoja keskenään. Myös Syrjäläinen ym. (2007, 8) painottavat tutkijan herkkyyden tärkeyttä: laadullinen tutkimus on luova prosessi, joka edellyttää tutkijan herkkyyden lisäksi myös aineiston tarkkaa lukeneisuutta. Usein lopullinen analyysitapa muotoutuu sen perusteella, ollaanko kiinnostuneita tarinan sisällöstä vai sen muodosta. Tässä tutkimuksessa kiinnostus keskittyy tarinoiden sisältöön. Laadullisen tutkimuksen analyysi- ja tulkintavaihetta voidaan kutsua kielikuvien avulla palapeliksi tai tilkkutäkiksi, sillä teorian ja empirian taitavassa yhdistelemissä tutkijalta tarvitaan näppäryyttä. (Laitinen & Uusitalo 2008, 131; Syrjäläinen 2007, 8–9.)

Tutkimuksen analyysi on Eskolan (2015, 188) jaottelun mukaan teoriasidonnaista eli aineiston analyysissa voidaan havaita teoriaan perustuvaa analyysia, mutta analyysi ei kuitenkaan suoraan perustu teoriaan. Tällä tavoin teorian avulla aineistosta tehtyjä tulkintoja voidaan vahvistaa ja selittää. Tuomi ja Sarajärvi (2009) puhuvat puolestaan teoriaohjaavasta analyysistä. Siinä on kyse abduktiivisesta

päättelystä, jossa tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat vuoroin aineistolähtöisyys ja valmiit mallit. Teoria toimii siis analyysissä apuna, mutta analyysi ei kuitenkaan suoraan pohjaudu teoriaan. Analyysiyksilöt valitaan aineistosta aikaisemman tiedon samalla ohjatessa analyysia. Tarkoitus on löytää uusia näkökulmia tutkimusaiheeseen, ei luoda uutta teoriaa tai todistaa hypoteesia. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tähän analyysitapaan päädyttiin siitä syystä, että itsensä johtamisesta on olemassa jonkun verran tietoa, jota sovelletaan tutkimuksen aineistosta kumpuavaan materiaaliin.

Teoriasidonnaisuus näkyy tutkimuksessa siten, että aineiston analyysia lähdetään aluksi tekemään täysin aineistolähtöisesti, mutta sen loppuvaiheilla tuodaan mukaan myös analyysia ohjaavaksi aiemmin luvussa 3.3 esiteltyt itsensä johtamisen työnosastojen hoitamat toiminnot. (Sydänmaanlakka 2017, 29–33.) Siten järjestötoimijoiden antamia merkityksiä itsensä johtamisen taidoille ainejärjestötoiminnassa tarkastellaan aineistolähtöisesti muodostuneina, mutta samalla teoriaan peilaavina.

Aineiston analysointitavaksi valikoituivat molemmat, sekä narratiivien että narratiivinen analyysi. Polkinghornen (1995, 12) jaottelun mukaisesti narratiivien analyysissä keskitytään aineiston kertomusten luokitteluun, kun puolestaan narratiivisessa analyysissä tuotetaan ydinkertomuksia aineistosta ja sen ilmiöistä. Narratiivien analyysiin hyödynnetään tässä tutkimuksessa sisällönanalyysia, jossa tavoitteena on saada aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon hajottamalla se osiin, sitten käsitteellistämällä sitä sekä lopuksi uudestaan kokoamalla aineisto loogiseen järjestykseen. Tarkoituksena ei ole kuitenkaan kadottaa sen antamaa informaatiota. Sisällönanalyysia avataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

Narratiivisen analyysin avulla muodostetaan lopuksi vielä tyyppikertomuksia ainejärjestötoimijoiden yksittäisistä toimijuustarinoista uusiksi, ehjiksi ja juonellisiksi kokonaisuuksiksi. Molempia analyysimenetelmiä päädyttiin hyödyntämään tutkimuksessa, sillä pelkkä narratiivien analyysi olisi jäänyt tulosten kannalta pintapuoliseksi ratkaisuksi. Syy, minkä takia narratiivista analyysia ei myöskään toteutettu yksinään, on ensimmäisen analyysivaiheen mahdollistama merkitysten luokittelu, jonka aikana tutkija on voinut perehtyä aineistoon läpikotaisesti. Ilman narratiivisen ajattelun tutkimista ei ole mahdollista ymmärtää sitä, miten ihminen lopulta merkityksellistää kokemuksiaan, joten analyysia pitää yhä syventää narratiivien analyysista narratiiviseen analyysiin. (Kujala 2007, 30–31.) Narratiivinen analyysi auttaa myös pitämään ainejärjestötoimijoiden äänet kuuluvissa muodostettaessa uusia tyyppikertomuksia.

4.4.1 *Narratiivien analyysi*

Ainejärjestötoimijoiden kirjoittamia tarinoita analysoitiin ensimmäisessä analyysivaiheessa teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Siinä erilaisista dokumenteista, kirjoista, artikkeleista tai muista tekstimuotoon saatetuista materiaaleista etsitään tekstin merkityksiä pyrkien luomaan niistä tiivistetty kuvaus. Sisällönanalyysia voidaan pitää yksittäisenä metodina, mutta myös muihin analyysikokonaisuuksiin liitettävänä teoreettisena kehyksenä, kuten tässä narratiivisessa tutkimuksessa on tehty. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineistolähtöisen sisällönanalyysin tapaan aineiston ehdoilla. Nämä sisällönanalyysitavat eroavat toisistaan siinä, miten ja missä vaiheessa aineisto liitetään teoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissä teoria tuodaan valmiiksi tiedettyinä ilmiöstä, kun aineistolähtöisessä käsitteet luodaan aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Analyysi aloitettiin lukemalla aineistoa useita kertoja läpi, jonka jälkeen ainejärjestötoimijoiden kirjoittamat tarinat liitettiin peräkkäin Word-tiedostoon. Pisimmät tarinat olivat reilun sivun ja lyhyimmät vain puoli sivua tai jopa sen alle (Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1,5, yhteensä 2115 sanaa). Aineiston lukuvaiheessa sille esitettiin seuraavia kysymyksiä: ”Millaisia merkityksiä järjestötoimijat antavat tarinoissaan ainejärjestötoiminnalle? Miksi he ovat hakeutuneet mukaan ja millaisia päämääriä tai tavoitteita heillä mahdollisesti on? Miten toiminnan kuvataan tukevan itsensä johtamisen taitojen kehittymistä?” Kysymykset valikoituivat tutkimustehtävän pohjalta, jolloin aineistoa saatiin rajattua tutkimustehtävää vastaavaksi. Siten sitä oli helpompaa myös käsitellä. Tästäkin huolimatta aineiston läpikäyminen ja lukeminen oli useiden päivien mittainen ihmettelyprosessi. Word-tiedostosta päädyttiin myös siirtymään hetkellisesti perinteisen kynän ja paperin käyttöön, johon kirjoitettiin uudelleen tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen aloitettiin muodostamaan käsitekarttaa, johon kysymysten pohjalta valittiin aineistosta analyysiyksiköt. Analyysiyksikkö voi olla esimerkiksi yksittäinen sana, lause tai useista lauseista koostuva ajatuskokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2018). Analyysiyksiköiksi päätyivät aineistonkeruulomakkeen apukysymyksistä kumpuavat kolme teemaa, jotka kulkevat käsikädessä myös yhdessä aiemmin teoriassa esitellyn Pentti Sydänmaanlakan (2017) itsensä johtamisen organisaatiokaavion kanssa. Näitä ovat ainejärjestötoimintaan hakeutumisen päämäärät ja tavoitteet, ainejärjestötoiminnan sekä oman arjen väliset toimintatavat ja selviytymiskeinot sekä ainejärjestötoiminnasta opitut asiat. Tällä tavoin tutkimuskysymyksille epäolennainen tieto saatiin karsittua pois.

Milesin ja Hubermanin (1994, viitattu lähteessä Tuomi & Sarajärvi 2018) mukaan sisällönanalyysi on kolmivaiheinen prosessi, jonka ensimmäinen vaihe koostuu aineiston redusoimisesta eli pelkistämisestä. Aineistosta rajataan pois epäolennaista tietoa tiivistämällä tai pilkkomalla sitä osiin. Tällä tavoin pystytään kiinnittämään huomiota tutkimuskysymysten kannalta olennaisimpaan tietoon edelleen karsimalla ja yhdistelemällä raakahavaintoja. Tämän vaiheen jälkeen aineistosta tulee hallittavampi ja ymmärrettävämpi kokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Alasuutari 1999, 40.) Aineiston pelkistäminen on havainnollistettu seuraavassa taulukkoesimerkissä (Taulukko 1).

Taulukko 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

ALKUPERÄINEN ILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS
”Jälkeenpäin kun miettii (...) tajuaa sen, kuinka monia asioita olisi voinut tehdä täysin erilailla.” Ainejärjestötoimija 11	Oman osaamisen kehittäminen
”Tauotin opinnot hallitusvuoden ajaksi, mahdoton yhtälö tai taattu burn-out.” Ainejärjestötoimija 4	Palautumisen ja levon tärkeys
”[Opin] eri näkökulmien kuulemisesta, ihmisistä ja heidän luonteistaan, itsestäni ja siitä miten itse reagoin.” Ainejärjestötoimija 6	Eri näkökulmien, itsensä ja muiden ihmisten ymmärtäminen
”koin useita onnistumisia, mutta samalla myös epäonnistumisia, jotka puolestaan opettivat käsittelemään pettymyksen tunteita.” Ainejärjestötoimija 12	Tunteiden käsittelytaidon oppiminen
”Jatkossa en avoimin mielin hyppää uusiin projekteihin tietämättä täsmälleen, mistä on kyse.” Ainejärjestötoimija 4	Oman arvomaailman laajentuminen
”On taito jättää joitain vähemmän tärkeitä asioita myöhemmäksi ja osata priorisoida.” Ainejärjestötoimija 11	Priorisointitaitojen omaksuminen
”Jatkossa teen vapaaehtoistyötä vain oikeasti merkittävien asioiden (...) parissa.” Ainejärjestötoimija 4	Ymmärrys mikä itselle on tärkeää

Joissakin alkuperäisilmauksissa näkyvät ”(...)” -merkit tarkoittavat sitä, että aihepiirin kannalta epäolennaista tekstiä on jätetty välistä pois samalla säilyttäen kuitenkin edelleen ilmausten informatiivisuuden. Hakasulkeiden käytön avulla on haluttu myös selventää asiayhteyttä lisäämällä niiden sisään sana (Hirsjärvi ym. 2009, 258). Koska tutkimus on täysin anonyymi, jokainen tutkimukseen osallistunut tutkimushenkilö on nimetty tutkimuksen mukaisesti ainejärjestötoimijaksi, jonka perusteella he ovat saaneet myös vastausjärjestyksensä mukaisen numeron. Ainejärjestötoimija 1 tarkoittaa siis tässä kontekstissa ensimmäiseksi vastannutta ainejärjestötoimijan kirjoittamaa tarinaa ja siitä lainattua sitaattia.

Aineisto pelkistettiin koodaamalla Wordissa eri väreillä olennaisia kertomuksen pätkiä alkuperäisestä aineistosta, jonka jälkeen koodatut asiat listattiin allekkain uudelle sivulle. Värikoodaus kohdistui kolmeen erilaiseen kertomusteemaan: miten ja miksi toimintaan oli päädytty tai hakeuduttu mukaan, millaisia erilaisia toimintatapoja ja selviytymiskeinoja arjen ja ainejärjestötoiminnan välillä käytetään tai on käytetty sekä millaisia asioita ainejärjestötoiminnassa on opittu. Nämä pelkistetyt kertomuspätkät luokitellaan Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan yhtäläisiksi ilmaisuiksi, jonka jälkeen samaa asiaa tarkoittavat kertomukset yhdistetään keskenään samoihin kategorialuokkiin. Eri kategorialuokille annetaan lopuksi niiden sisältöä kuvaava nimi. Aineiston ryhmittely eli klusterointi tapahtui siten, että koodatuista alkuperäisilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia, jotka voivat olla esimerkiksi käsityksiä tai ominaisuuksia. Näiden perusteella aineistoa luokitellaan ja ryhmitellään, jonka avulla aineistoa saadaan tiivistettyä yksittäisistä tekijöistä yleisempiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Taulukossa 2 näytetään esimerkin avulla tutkimusaineiston ryhmittelyvaihe.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston ryhmittelystä

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA
Oman osaamisen kehittäminen	Itsensä kehittäminen
Palautumisen ja levon tärkeys	Toiminnasta palautuminen
Eri näkökulmien, itsensä ja muiden ihmisten ymmärtäminen	Tunneällyn kehittyminen
Tunteiden käsittelytaidon oppiminen	Itsesäätelyn kehittyminen
Oman arvomaailman laajentuminen	Itseohjautuvuuden kehittyminen
Priorisointitaitojen omaksuminen	Oppimistaitojen kehittyminen
Ymmärrys mikä itselle on tärkeää	Omien tarpeiden ymmärtäminen

Ryhmittelyvaiheessa pelkistetyistä ilmaisuista tiivistetään useita alaluokkia. Muodostettuja alaluokkia olivat esimerkiksi itsensä kehittäminen, toiminnasta palautuminen, tunneällyn, itsesäätelyn, itseohjautuvuuden ja oppimistaitojen kehittyminen sekä omien tarpeiden ymmärtäminen. Ryhmittelyvaiheen jälkeen voidaan siirtyä käsitteellistämisvaiheeseen.

Aineiston analysointia määrittelevä teoriaohjaava sisällönanalyysi alkaa erottua viimeistään aineiston analyysin käsitteellistämisvaiheessa, sillä ryhmittelyn jälkeen saman sisältöiset alaluokat yhdistetään ja niistä muodostetaan yläluokkia, jotka tuodaan valmiina teoriasta. Taulukon alaluokat on muodostettu sen sijaan pitkälti aineiston pohjalta. Olennaisin ero teoriaohjaavan ja teorialähtöisen sisällönanalyysin välillä on se, että teoriaohjaavassa analyysissä tutkija lähestyy aina aineistoa sen omilla ehdoilla ja analyysin edetessä ikään kuin ”pakottaa” sen tiettyyn teoriaan sopivaksi, kun taas teorialähtöisessä analyysissä tutkija poimii aineistosta itsestään asioita ja ilmauksia lähtökohtaisesti jonkin tietyn teorian mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tuomen ja Sarajärven jaottelu on varsin jyrkkä, sillä aineistoa ei tulisi väkisin pakottaa johonkin teoriaan, vaan sitä olisi voitava soveltaa tarpeen mukaan. Aineiston käsitteellistämisessä eli abstrahoinnissa on edetty mahdollisimman pitkään aineiston ehdoilla kuitenkin unohtamatta Pentti Sydänmaanlakan (2017) organisaatiokaavion ulottuvuuksia. Tutkimusaineiston käsitteellistämisen vaiheista on koottu esimerkki taulukkoon 3.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston käsitteellistämisestä

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Toiminnasta palautuminen	FYYSINEN	Ainejärjestötoiminnan merkitys itsensä johtamisen taitojen kehittymisessä
Oppimistaitojen kehittyminen	PSYKKINEN	
Tunneällyn kehittyminen Itsesäätelyn kehittyminen	SOSIAALINEN	
Itseohjautuvuuden kehittyminen Omien tarpeiden ymmärtäminen	HENKINEN	
Itsensä kehittäminen	AMMATILLINEN	

Aineiston käsitteellistämisen vaiheessa yläluokiksi kokeiltiin Sydänmaanlakan teorian eri työnosastoja, jotka on esitelty luvussa 3.3. Lopputulos ei kuitenkaan tuntunut soveltuvan täysin tutkimustehtävään, sillä sen mukaan ainejärjestötoiminnalla olisi ollut kehollinen, mielellinen, tunne-, arvo- sekä työperäinen merkitys. Tällainen jaottelu vaikutti osittain epäselvältä, vaikkakin myös sopivia luokkia oli löydettävissä. Tästä syystä käsitteellistämisvaiheessa päädyttiin hyödyntämään kyseisen teorian eri osastojen hoitamia toimintoja, joita ovat fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset, henkiset ja ammatilliset toiminnot. Nämä toiminnot nimettiin yläluokkiin vastaaviksi ainejärjestötoimijoiden kertomiksi merkityksellisiksi asioiksi itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä, joten tässä kohtaa teoriaa hieman sovellettiin.

Sydänmaanlakan teoriaa on hyödynnetty analyysissä vain viitteellisenä työkaluna ohjaamassa katsetta merkityksiin, sillä harvemmin kategoriat näyttäytyvät aineistossa täysin sellaisenaan (Tuomi & Sarajarvi 2018). Vaikka tietyt osat teorian sisällöstä eivät tulleetkaan esiin aineistossa tai niiden merkitys jäi vähäiseksi, kaiken kaikkiaan aineistosta muodostetut alaluokat olivat hyvinkin helposti ryhmiteltävissä näiden viiden eri teoriasta kumpuavan yläluokituksen alle, joita ovat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, henkinen ja ammatillinen merkitys. Nämä merkitysluokat osoittautuivat kuvaavimmiksi ja sisällöltään monipuolisimmiksi, kuin pelkät työnosastot. Huomionarvoista on, että joidenkin merkitysluokkien voidaan nähdä myös kietoutuvan hyvin paljon toisiinsa. Siksi kovin tarkkarajaista jaottelua niiden välillä on lopulta vaikea tehdä, sillä itsensä johtaminen on monimuotoinen ja -sisältöinen ilmiö.

Sisällönanalyysia on kritisoitu sen keskeneräisyydestä: tutkimusaineistoa on mahdollista järjestellä analyysin kannalta hyvinkin laajasti, mutta riskinä on, että johtopäätösten tekeminen analysoidusta aineistosta jää täysin uupumaan. Analyysin tekoa voidaan kuvata vaihe vaiheelta tarkasti, mutta pidemmälle vievien johtopäätösten tekeminen unohdetaan, jolloin järjestelty aineisto esitetään puutteellisesti tutkimuksen tuloksina. Olennaista johtopäätösten tekemisessä on ymmärtää asioiden merkitys tutkittaville itselleen, jolloin tutkijan tehtävänä on ymmärtää tutkittavia näiden omista näkökulmistaan läpi analyysin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

4.4.2 *Narratiivinen analyysi*

Toisessa aineiston analyysivaiheessa ainejärjestötoimijoiden tarinoista rakennettiin eräänlaisia tyyppikertomuksia narratiivisen analyysin avulla. Huomiota ei kohdistettu siis aineiston luokitteluun, kuten narratiivien sisällönanalyysissa vaan pääpaino oli uusien kertomusten muodostamisessa, jotka puolestaan pyrkivät tuomaan esille aineiston kannalta keskeisimpiä teemoja. Aiemmin esitelty Polkinghornen jako narratiivien ja narratiiviseen analyysiin pohjautuu alunperin Brunerin (1986 viitattu lähteessä Heikkinen 2015) tapaan erotella kaksi tietämisen tapaa: loogisten propositioiden eli lauseväittämien avulla esitettävä tieto on muodoltaan paradigmaattista tietämistä, kun taas kertomukseen perustuvaa ymmärryksen muotoa Bruner nimittää narratiivisen tiedon muodoksi. Paradigmaattiselle tietämisen muodolle on tyypillistä täsmällinen määrittely ja luokittelujen tekeminen, kuten ensimmäinen analyysivaihe osoittaa. Narratiivinen tietämisen tapa on sen sijaan temaattisesti ja johdonmukaisesti etenevää kertomusten tuottamista. (Heikkinen 2015, 160–161.)

Polkinghornen (1995, 15) mukaan sovellettaessa narratiivista tietämisen tapaa narratiiviseen analyysiin ei tehdä konkreettisesti analyysia vaan pikemminkin synteesiä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että osista rakennetaan uusi kokonaisuus. Analyysin nimitys johtuu puhtaasti siitä, että englannin kielessä kaikenlaisia tutkimusaineistolle tehtäviä tutkimustoimenpiteitä kutsutaan yleisesti analyysiksi. Narratiivisen analyysin vaiheessa huomio kohdistetaan siis eheän, juonellisen ja ajassa etenevien uusien tarinoiden luomiseen. (Heikkinen 2015, 161.) Analyysia toteutettaessa aineistolle esitettiin seuraavaa kysymystä: ”Millaisia toimijuuden kuvauksia tarinoista on löydettävissä?” Tässä vaiheessa myös alkuperäisen käsittelemättömän aineiston luo palattiin ja kysymyksen pohjalta tarinoista etsittiin erilaisia toimijuuden kuvauksia samalla tiivistäen kertomuksia. Kertomusten tiivistämistä

nimitetään tässä tutkimuksessa tyypittelyksi, jolla tarkoitetaan yhteisten piirteiden tai asioiden koostamista yhteen. Vaikka nämä tyypit ovat lopulta aina tutkijan muodostamia, olisi hyvä pyrkiä siihen, että tyypit ”nousisivat aineistosta” ja että kuka tahansa toinenkin voisi saada niiden avulla saman tuloksen. (Alasuutari 1999, 120; Eskola ym. 1998, 182.) Tyypittämisen tarkoituksena ei ole muodostaa suoria kopioita tutkimushenkilöiden kertomuksista, vaan yhdistellä niitä aineistosta kumpuavien eri toimijuuskäsitteiden mukaisesti samalla vastaten tutkimustehtävään. Aineistosta hahmottui neljä erilaista toimijuuden kuvausta, jotka eivät kuitenkaan ole toisistaan täysin irrallisia. Näitä ovat vahva, toiveikas, sopeutuva sekä uupunut ainejärjestötoimija. Eri analyysitapojen avulla saadut tulokset ja vastaukset tutkimuskysymyksiin esitellään seuraavissa pääluvuissa.

5.1 Fyysinen ja psyykkinen merkitys

Ainejärjestötoiminnan fyysinen merkitys pitää sisällään Sydänmaanlakan mallin mukaisesti kehon hyvinvoinnin eli riittävän ravinnon, liikunnan, levon, unen sekä rentoutumisen (Sydänmaanlakka 2017, 30). Sen merkitys itsensä johtamisen taitojen oppimisen kannalta välittyi ainejärjestötoimijoiden kertomissa tarinoissa ainoastaan toiminnasta palautumisessa. Tarinoissa ei siis tuotu ilmi ollenkaan ravinnon ja liikunnan tärkeyttä, joten näihin osa-alueisiin ei oteta tässä tutkimuksessa sen enempää kantaa. Tutkimuksen pääpainon ollessa kuitenkin ainejärjestötoiminnassa, ei näiden kahden elementin pois jäämisellä ole juurikaan merkitystä. Seuraavissa lainauksissa keskitytään tarkemmin näihin palautumisen ja levon teemoihin.

”Ajanhallinta on tärkeä taito osata ainejärjestötoiminnassa. (...) Etenkin tilanteissa, joissa tekee työtä itselle tärkeiden ja mielenkiintoisten asioiden parissa, saattaa helposti tehdä liikaa töitä ja jättää palautumisen vähemmälle. Itse koin näitä tuntemuksia, kun otin liikaa vastuuta, enkä uskaltanut kieltäytyä hommista.”
Ainejärjestötoimija 2

Ainejärjestötoimija kertoo yllä olevassa lainauksessa toiminnan merkityksellisyydestä ja tärkeydestä itselleen. Hän on kuitenkin pannut merkille sen, että mielekkäät tehtävät saattavat ikään kuin viedä mennessään, jolloin palautuminen toiminnasta jää vähäiseksi. Vaikka riittävä lepo ja palautuminen kuuluvat hyvinvoinnin perustekijöihin, saattavat ne joskus unohtua täysin kiireisessä arjessa, kuten ainejärjestötoimijan sitaatti hyvin kuvastaa. Kehon hyvinvointi ja fyysisen kunnon merkitys usein tiedostetaan, mutta harvemmin tulee toimittua kuitenkaan niiden mukaisesti. Kyse on tekemisen ja tietämisen välisestä ristiriidasta, jossa tiedostamme miten tulisi toimia, mutta emme kuitenkaan toimi niin. Tieto ei riitä yksinään, vaan haasteena on saada tuotua se käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2017, 97, 116.)

Muitakin samantyyllisiä kertomuksia tekemisen ja tietämisen ristiriidasta oli löydettävissä, jossa järjestötoimija koki esimerkiksi ainejärjestötoiminnan ja opiskeluaajan erottamisen toisistaan haastavana. Lisäksi yksi järjestötoimija kertoi opintojen loppuvaiheessa ollessaan, että ainejärjestötehtävät veivät helposti mukanaan, sillä viikoittaisia deadlineja ei opiskelujen suhteen enää siinä vaiheessa ollut

jäljellä. Itsensä johtamisen taitojen kannalta merkityksellistä on, että ainejärjestötoimijat tunnistavat omassa aiemmassa tekemisessään kehittämisen varaa, sillä ajanhallintataitojen merkitys on havaittu. Lisäksi ainejärjestötoimijat ovat aktiivisesti myös työstäneet itseään ja oppejaan, sillä havahtumista, kehittymistä ja toisin tekemisen mahdollisuutta kuvastavat hyvin seuraavat lainaukset:

”Kokoukset olivat usein kolmituntisia. Tämä supersurkea hallinto johti siihen, että jouduin asettamaan oman mielenterveyteni takia ainejärjestötoiminnan vähemmälle prioriteetille kuin olin suunnitellut. Yleensä järjestötoimintaan ei ”uhrata” vapaa-aikaa, vaan se on mielekästä tekemistä. Tällä kertaa se nimenomaan oli vapaa-ajan uhrausta ja tuhlausta.” Ainejärjestötoimija 3

”ainejärjestötoiminta vastaa 24/7 työelämää, paitsi ettei siitä ole lomia eikä vapaapäiviä. Tauotin opinnot hallitusvuoden ajaksi, mahdollon yhtälö tai taattu burn-out.”
Ainejärjestötoimija 4

Kolmannen ainejärjestötoimijan tarinassa välittyy uupumus, sillä toimintaa ei koeta mielekkäänä vaan se on vapaa-ajan uhrausta ja tuhlausta. Myös neljäs toimija kertoo tauottaneensa opintonsa hallitusvuoden ajaksi välttyäkseen loppuun palamiselta. Hän kuvailee, kuinka ainejärjestön hallituksessa toimiminen on täysipäiväistä työtä, ilman lomia ja vapaapäiviä. Tästä huolimatta toimijat asettavat kuitenkin oman terveytensä etusijalle ja priorisoivat ainejärjestötoiminnan vähemmälle tai puolestaan tauottavat oma-aloitteisesti opintojaan. Tällainen toiminta kertoo ainejärjestötoimijan itsetietoisuudesta ja halusta pitää huolta omasta kehostaan ja palautumisestaan eli koko fyysisestä kunnostaan. Se on suoraan yhteydessä työssä eli ainejärjestötoiminnassa jaksamiseen, luovuuteen, tehokkuuteen ja hyvinvointiin. (Sydänmaanlakka 2017, 97–98.)

Seuraavaksi keskitymme ainejärjestötoiminnan psyykkiseen merkitykseen. Psyykkisellä merkityksellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ensisijaisesti ainejärjestötoimijan ajattelemisen, muistamisen, havaitsemisen ja oppimisen kehittymistä (Sydänmaanlakka 2017, 30, 131). Seuraavat lainaukset kuvastavat ainejärjestötoiminnan tuomaa psyykkistä merkitystä itsensä johtamisen taitojen kehittymiselle:

”Muun muassa johtamistaidot ovat kehittyneet. Jälkeenpäin kun miettii (...) tajuaa sen, kuinka monia asioita olisi voinut tehdä täysin erilailla. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen on haastavaa. Opin myös itseni johtamis ta. Mitä teen ja milloin teen. On taito jättää joitain vähemmän tärkeitä asioita myöhemmäksi ja osata priorisoida.”

Ainejärjestötoimija 11

”Olen jo pitkään tottunut aikatauluttamaan elämäni tarkasti kalenteriin. Jaan siis päivistäni tietyt tunnit tarvittaville opiskeluille, järjestötehtäville ja myös vapaa-ajalle. (...) Ainejärjestötoiminta on edistänyt aikataulutuskyyjäni, kokonaisuuden hallintaa ja myös luovuutta.” Ainejärjestötoimija 12

Yllä olevat lainausesimerkit osoittavat, että ainejärjestötoimijat kokevat oppineensa, havainneensa ja kehittäneensä toiminnassa monenlaisia taitoja, kuten esimerkiksi aikataulutusta, johtamista, priorisointi- ja organisointitaitoja, kokonaisuuksien hallintaa, sekä luovuutta. Oppimista ainejärjestötoiminnassa voidaan kuvata prosessiksi, jossa tietoa luodaan muokkaamalla kokemuksia ja aiempaa tietoa: se on siis tiedon aktiivista konstruointia eli rakentamista jokaisen toimijan yksilöllisellä tavalla. Luovuus on tiedon konstruoinnista hyvä esimerkki, sillä siinä yhdistellään vanhoja asioita uudeksi. Lopputuloksena on usein uuden ja oivaltavan ajattelun syntyminen, joka ei kuitenkaan synny tyhjästä. Se vaatii paljon työtä ja motivaatiota sekä epäonnistumisen mahdollisuuden hyväksymistä. Lisäksi oppimisen ja luovuuden lopputulokseen vaikuttaa se, mihin kukin toimija suuntaa tarkkaavaisuutensa: havaitsemiseen aistien avulla vaikuttaa paljolti kunkin yksilön kiinnostuksen kohteet. (Sydänmaanlakka 2017, 142, 144–145, 153, 159–161.)

Myös muistilla on olennainen osa oppimisen, havaitsemisen sekä luovuuden prosesseissa. Sydänmaanlakan (2017, 164–165) mukaan ihmisen muisti ei ole mekaaninen varasto, vaan dynaaminen prosessi, jossa muistisisällöt kehittyvät ja muuttuvat koko ajan: muisti syntyy hermosolujen kasvatessa ulokkeita ja niiden muodostaessa monimutkaisia verkostoja. Muistamisen kolme keskeisintä vaihetta ovat mieleen painaminen, mielessä säilyttäminen ja mieleen palauttaminen. Muisti itsessään jaetaan kolmeen osa-alueeseen: sensoriseen eli lyhytkestoiseen aistimuistiin, johon vaikuttavat muun muassa yksilön tarkkaavaisuus ja motivaatio, jonka tiedoista hyvin pieni osa siirtyy työmuistiin ja

sieltä puolestaan taas säilömuistiin. Säilömuisti toimii varsinaisena muistivarastona, joka pitää sisällään muistoja, elämäntapahtumia ja taitoja. Se jaetaan tapahtumamuistiin, merkitysmuistiin sekä taitomuistiin. Vaikka säilömuistissa asiat säilyvät kauan, aika haalistaa niitä uusien asioiden tullessa mukaan kuvioihin. Asioiden muistamiseen vaikuttavat myös yksilön omat motiivit ja tunteet, joita avataan vielä tarkemmin muiden merkitysluokkien kohdalla. (Sydänmaanlakka 2017, 148–149.) Mitä merkityksellisemmäksi ainejärjestötoimijat kokevat ainejärjestötoiminnasta opitut psyykkistä kuntoa ylläpitävät asiat, sen paremmin he myös todennäköisesti muistavat ja pystyvät hyödyntämään toiminnasta opittuja taitoja elämässään.

Kokonaisvaltaisesta itsensä johtamisen kehittämisestä ja kehittymisestä ainejärjestötoiminnassa psyykkisen merkityksen pohjalta tarkasteltuna kielivät toimijan jälkeinpäin tarkastelemat ja havaitsemat tilanteet ja toimintatavat, joissa hän on ymmärtänyt myös toisin toimimisen mahdollisuuden. Esimerkiksi 11. ainejärjestötoimija kuvailee kertomuksessaan osuvasti, kuinka on jälkeinpäin vasta ymmärtänyt sen, että olisi voinut tehdä joitakin asioita ihan eri tavalla. Tätä voidaan kuvata ainejärjestötoimijan psyykkiseksi älykkyydeksi, jossa mieli otetaan hallintaan mietiskelyn avulla. Se tarkoittaa esimerkiksi kykyä ihmetellä, kyseenalaistaa ja ajatella monipuolisesti, herkkyyttä havaita ympäristön tarjoamia signaaleja, kykyä hankkia, omaksua ja käyttää tietoa tehokkaasti sekä itsereflektoida eli arvioida itseään syvällisesti. (Sydänmaanlakka 2017 169–170.) Ainejärjestötoimijan itsensä syvällinen reflektointi niin psyykkisen merkityksen kuin myös muidenkin merkitysluokkien kohdalla voidaan nähdä yhtensä olennaisena osana itsensä johtamisen taitojen kehittymisessä ja itsensä kokonaisvaltaisessa johtamisessa.

5.2 Sosiaalinen merkitys

Ainejärjestötoiminnan sosiaalinen merkitys pitää sisällään yksilön omien ja muiden tunteiden tiedostamisen, itsesäätelyn ja tunneällyn, vuorovaikutussuhteiden muodostamisen sekä niiden ylläpitämisen (Sydänmaanlakka 2017, 173). Lähestulkoon kaikkien ainejärjestötoimijoiden tarinoista on löydetty kertomuksia ryhmätyöskentelystä muiden järjestötoimijoiden ja yhteistyötahojen kanssa. Tiimityöskentelytaitojen tärkeyttä korostetaan, sillä niiden avulla on mahdollista oppia erilaisten ihmisten kanssa toimimista, eri näkökulmien ymmärtämistä sekä miten itse reagoi ja toimii kussakin

tilanteessa. Tunneälykyys voidaankin määritellä Sydänmaanlakan (2017, 199) mukaan kyvyksi tulla toimeen itsensä ja muiden kanssa hallitsemalla tunteitaan.

”[Opin] ihmisten kanssa toimimisesta, eri näkökulmien kuulemisesta, ihmisistä ja heidän luonteistaan, itsestäni ja siitä miten itse reagoin. Vuorovaikutustaitoja useaan tahtoon ja vastuunjakamista. Myös luottamista muihin.” Ainejärjestötoimija 6

”Ainejärjestötoiminnassa tulee myös väistämättä opittua se, ettei kaikkien kanssa pysty koskaan olemaan samaa mieltä.” Ainejärjestötoimija 5

”Ryhmätyötaidot ovat kehittyneet. Teimme paljon yhteistyötä muiden ainejärjestötoimijoiden kanssa, joten erilaisten ihmisten kanssa toiminen tuli tutuksi. Aina kaikkien kanssa yhteistyön tekeminen ei ollut täysin mutkatonta, mutta siitäkin oppi.”

Ainejärjestötoimija 11

Lisäksi tarinoissa kuvataan, kuinka ainejärjestötoiminta opettaa, ettei kaikkien kanssa voi olla samaa mieltä, mutta yhteistyöhön siitäkin huolimatta kyllä pystyy. Ainejärjestötoiminta auttaa ymmärtämään ennen kaikkea toimijaa itseään, mutta myös erilaisia ihmisiä ja näiden luonteenpiirteitä. Lisäksi tiimityöskentely muiden kanssa on opettanut toimijoille vuorovaikutustaitoja, joustavuutta, luottamusta, kompromissikykyä sekä suhteellisuudentajua. Tästä syystä myös ainejärjestötoimintaan kuuluvien asioiden tärkeysjärjestyksen suhteuttaminen sekä erilaisten reagoitapojen arvioiminen lukeutuvat kuuluviksi sosiaalisen merkityksen luokkaan. Sydänmaanlakan mukaan (2017, 204) sosiaalisesti älykäs yksilö ymmärtää muiden tunteita ja kykenee ylläpitämään molemminpuolisia tyydyttäviä ja vastuullisia ihmissuhteita alistamatta toista tai tulematta riippuvaiseksi toisista ihmisistä. Tällaista yksilöä voi kuvata optimistiseksi, joustavaksi ja realistiseksi ongelman ratkojaksi, joka kykenee selviytymään myös stressistä menettämättä kontrolliaan. Koska tunteet ovat ailahtelevia ja joskus myös tiedostamattomia, on tärkeää hallita niitä itsesäätelyn avulla:

”koin useita onnistumisia, mutta samalla myös epäonnistumisia, jotka puolestaan opettivat käsittelemään pettymyksen tunteita.” Ainejärjestötoimija 12

”Yllättäviä tilanteita koronavuonna tuli ihan tarpeeksi. Ne laskivat mielialaa ja motivaatiota. Ne myös kasvattivat stressitasoa ja sen sietokykyä.” Ainejärjestötoimija 6

Yllä olevat ainejärjestötoimijoiden tarinoista lainatut sitaatit kuvastavat sitä, kuinka toimijat ovat erilaisten onnistumisien, epäonnistumisien ja yllättävien tilanteiden kautta oppineet käsittelemään omia tunteitaan sekä kasvattamaan paineensietokykyään. Oppimistie on ollut osin haastava ja kivinen, sillä sen aikana on koettu erilaisia tunteita laidasta laitaan, kuten esimerkiksi pettymyksiä ja mielialan sekä motivaation laskua. Kaikesta huolimatta ainejärjestötoimijat ovat kääntäneet pettymykset ja motivaationpuutteen vahvuudeksi, jonka avulla kokemuksista on opittu tärkeitä itsensä johtamisen taitoja. Emotionaalisesti älykäs yksilö pystyykin tunnistamaan, ilmaisemaan ja hallitsemaan tunteensa. Lisäksi hän arvostaa itseään ja pystyy toteuttamaan potentiaaliset kykynsä ja elämään suhteellisen onnellista elämää. Yksilön sisäinen ja ulkoinen tunnetietoisuus kattavat siis koko sosiaalisen kunnon merkityksen, jossa käsitellään yksilön itsensä ja muiden ihmissuhteiden hallintaa tunteiden näkökulmasta. (Sydänmaanlakka 2017, 203–204.) Koska tunteet ohjaavat ainejärjestötoimijoiden elämää ja jokapäiväistä toimintaa merkittävästi, on niiden tunnistaminen ja hallitseminen itsensä johtamisen kannalta erityisen tärkeää.

5.3 Henkinen merkitys

Ainejärjestötoiminnan henkisen merkityksen luokalla tarkoitetaan ainejärjestötoimijoiden omien arvojen, päämäärien, merkityksellisten asioiden, henkisten virikkeiden ja tasapainon yhdistelmää. Yksilö soveltaa näitä omia arvojaan ja periaatteitaan käytäntöön sekä elää yhteisymmärryksessä niiden kanssa. Samalla hän kokee tasapainoisuutta itsensä ja ympäristönsä kanssa sekä elämän syvempää merkityksellisyyttä ja tarkoitusta. (Sydänmaanlakka 2017, 207, 213–214, 221, 223.)

Muutamien ainejärjestötoimijoiden tarinoissa oli näkyvissä päämäärätietoisuutta: he olivat halunneet lähteä alun perin toimintaan mukaan, sillä kaipasivat opintojen rinnalle lisää haastetta ja sisältöä. Sydänmaanlakka (2017, 213) huomauttaakin, että yksilön toimintaa ja arvoja ohjailevat monenlaiset tarpeet ja motiivit, joiden avulla elämälle etsitään tarkoitusta ja mielekkyyttä. Alla olevat ainejärjestötoimijoiden sitaatit kuvastavat hyvin tällaista henkisten virikkeiden sekä elämän tasapainon aktiivista etsimistä.

”kaipasin enemmän haasteita kun mitö opinnot antoivat.” Ainejärjestötoimija 1

”halusin opiskelujen lisäksi jotakin sisältöä opiskeluelämään.” Ainejärjestötoimija 9

Henkinen merkitys korostui tarinoissa myös ainejärjestötoimijoille itselleen merkityksellisten asioiden puolesta toimimisena. Kun yksilö tiedostaa omat arvonsa, hän saa sitä kautta suunnan, selkeyden ja merkityksen toiminnalleen (Sydänmaanlakka 2017, 220). Tämä näkyi ainejärjestötoimijoiden tarinoissa siten, että toiminta miellettiin yksilölle itselleen hauskaksi, mielekkääksi ja antoisaksi, kuten seuraava lainaus osoittaa:

”Järjestötoiminta pääasiassa on hauskaa, mielekästä ja antoisaa.”

Ainejärjestötoimija 3

Alla oleva ainejärjestötoimijan tarinasta lainattu sitaatti kuvastaa myös hyvin toimijassa itsessään ja tämän arvomaailmassa tapahtunutta oppimisprosessia:

”Jatkossa suhtaudun vapaaehtoistoihin rakkaudella tehtävänä, mutta muun elämän ohella tapahtuvana toimintana, en elämän määrittelevänä toimintana. Jatkossa en avoimin mielin hyppää uusiin projekteihin tietämättä täsmälleen, mistä on kyse. Jatkossa teen vapaaehtoistyötä vain oikeasti merkittävien asioiden (...) parissa”

Ainejärjestötoimija 4

Ainejärjestötoimija on todennäköisesti joskus antanut ainejärjestötoiminnan määritellä jollain tapaa elämäänsä ja sen kulkua. Sen seurauksena hän on suostunut ennalta tuntemattomiin tehtäviin, jotka ovat osoittautuneet toimijalle itselleen henkilökohtaisen arvomaailman vastaisiksi. Tästä oppineena ainejärjestötoimija tiedostaa haluavansa toimia jatkossa vain oikeasti merkittävien asioiden parissa, joista hän myös tietää ennalta tarpeeksi. Lisäksi toiminta ei saa määritellä tai rajoittaa muuta elämää, vaan sitä toteutetaan puhtaasti omien arvojen, intohimon ja rakkauden pohjalta. Arvot ovat siis suoraan yhteydessä tunteisiin, jotka puolestaan innostavat ja antavat lisää energiaa. Samalla kun yksilölle itselleen muodostuu tämän arvojen ja vision perusteella elämäntehtävä, määrittelee hän myös samalla tavoitteensa. (Sydänmaanlakka 2017, 220.)

5.4 Ammatillinen merkitys

Ainejärjestötoiminnan ammatillisen merkityksen luokka painottaa työn merkityksellisyyden kokemusta: ainejärjestötoiminnan kokeminen elämäntehtävänä lisää yksilössä merkityksellisyyden ja sitoutumisen tunnetta. Edellytyksenä ovat selkeät tehtävät, tavoitteet ja riittävä osaaminen. Lisäksi palautteen saaminen, motivaation ja taitojen sekä kokemuksien ja ihmiskontaktien ylläpitäminen ja itsensä jatkuva kehittäminen kuuluvat myös tähän merkitysluokkaan. (Sydänmaanlakka 2017, 227, 229–231, 237.) Tarkastelemme ainejärjestötoiminnan tuomaa merkityksellisyyttä ja tavoitteellisuutta seuraavien lainausesimerkkien avulla:

”Päämääräni olivat ja ovat edelleen suhteellisen kunnianhimoiset, sillä tavoitteenani oli käyttää ainejärjestöä reittinä päästä haastavempiin tehtäviin.”

Ainejärjestötoimija 2

”Halusin verkostoitua ja hankkia kokemusta järjestötoiminnasta. Ajattelin siitä olevan hyötyä esimerkiksi tulevaisuuden työelämää ajatellen.” Ainejärjestötoimija 8

”Tavoitteenani on ollut kehittyä ihmisenä, mutta myös ikään kuin ”ammattipersonana”. Haluan tulevaisuudessa työskennellä alalla, jossa uskon järjestötoiminnasta olevan hyötyä. Lähdin mukaan, koska ajattelin sen auttavan minua integroitumaan paremmin ainejärjestöömme, mutta myös koin sen olevan hyvä tapa kehittää itseäni ja osaamistani.” Ainejärjestötoimija 12

Yllä olevista ainejärjestötoimijoiden sitaateista huokuu ainejärjestötoiminnan merkityksellisyys yksilölle itselleen. Se, että toiminta koetaan itsessään merkittäväksi ja motivoivaksi, lisää myös yksilön sitoutumisen tunnetta siihen. Kun ainejärjestötoimija kokee toiminnalla ja hänellä itsellään olevan selkeät tavoitteet, tehtävät, motivaatio sekä riittävä osaaminen, mahdollistuu toiminnan merkityksellisyyden kokeminen. (Sydänmaanlakka 2017, 229–230, 233–234, 237.) Tästä oiva esimerkki on toisen ainejärjestötoimijan sitaatti, jossa hän kertoo kunnianhimoisista päämääristään ainejärjestötoiminnassa. Myös kahden jälkimmäisen ainejärjestötoimijan tavoitteet ovat selvillä, sillä he ovat ajatelleet toiminnasta olevan hyötyä myöhemmin esimerkiksi työelämässä sekä myös itsensä kehittämisen kannalta. Tällaisia ainejärjestötoiminnasta saatuja ammatillisen merkityksen kokemuksia oli havaittavissa lopulta hyvin monessa tarinassa, kuten myös seuraava sitaatti osoittaa:

”halusin kokemusta opiskeluun ja ammattiin liittyvästä järjestötoiminnasta. Tiesin, että oppisin hallitustoiminnasta paljon ja se näyttäisi hyvältä myös cv:ssä. Lisäksi ainejärjestön puheenjohtajuus on hyvää kokemusta ja näyttöä kyvystä ottaa vastuuta ja toimia ryhmän johtajana.” Ainejärjestötoimija 10

Yllä olevasta ainejärjestötoimijan sitaatista on myös aiempien lainattujen sitaattien mukaisesti havaittavissa päämäärätietoisuus siitä, miksi ainejärjestötoimintaan on lähdetty mukaan. Ainejärjestötoiminta on tiedetty ennakolta merkitykselliseksi juuri siitä opittavien asioiden vuoksi niin opiskelussa kuin myöhemmässä ammatissakin sekä siitä saatavan ansioluettelomerkinnän vuoksi. Lainauksen viimeinen lause viittaa myös siihen, että ainejärjestötoimija haluaa huolehtia itsensä kehittämisestä ammatillisesti ottamalla vastaan vastuullisia, mutta haasteellisia tehtäviä hoidettavakseen. Tällaisia itsensä kehittämisen teemaan mukaan lukeutuvia merkityksiä oli havaittavissa myös jonkin verran muissa tarinoissa, kuten seuraava lainaus kuvastaa:

”[Opin] Tiimityöskentelyä, kokoustaitoja, hallinnollisten asioiden käsittelyä, tapahtumajärjestämistä, somemarkkinointia. Kaikista näistä asioista on ollut hyötyä, sillä työskentelen tällä hetkellä ammattikorkeakoulun koulutuskoordinaattorina, ja työssäni on kaikkia näitä elementtejä” Ainejärjestötoimija 7

Seitsemännen ainejärjestötoimijan tarinasta lainatussa sitaatissa muistellaan ainejärjestötoimintaa menneessä muodossa siitä opittujen asioiden näkökulmasta. Ainejärjestötoimija kertoo oppineensa monenlaisia taitoja kuten esimerkiksi ryhmätyö- ja kokoustaitoja sekä tapahtumien järjestämistä. Toimija kertoo, että on pystynyt hyödyntämään kaikkia näitä ainejärjestötoiminnassa oppimiaan taitoja nykyisessä työssään. Tämä kuvastaakin sitä, että toimija on saanut ainejärjestötoiminnasta riittävän ammatillisen taitopohjan osaamiselleen, jota pystyy myös hyödyntämään nykyisessä työssään. Työuralla tarkoitetaan Sydänmaanlakan (2017, 238) mukaan oman osaamisen tarkoituksellista kasvattamista, mikä ilmenee tietojen, taitojen ja kokemusten eli asiantuntijuuden lisääntymisenä, ihmiskontaktien kehittymisenä sekä omasta motivaatiosta huolehtimisena. Ainejärjestötoiminnan parissa vietettyä aikaa voikin kuvata hyvin tällaiseksi yksilön oman osaamisen tarkoitukselliseksi kasvattamiseksi, jossa yksilöt rakentavat työuraansa ja osaamistaan. Tämän puolesta puhuvat ainejärjestötoimijoiden kertomat tarinat, joissa he tiedostavat ainejärjestötoiminnan merkityksen työelämän kannalta.

6 NELJÄ TOIMIJUUDEN TARINAA

Nämä neljä erilaista tyypitarinaa ovat syntyneet 12 ainejärjestötoimijan tarinoiden myötä. Tarinat ovat muodostuneet hiljalleen lukemalla lukuisia kertoja läpi toimijoiden tarinoita. Ne eivät ole kenenkään toimijan identtisiä kertomuksia, vaan niistä muodostettuja kokonaisuuksia. Yhdestä tarinasta on ollut siis mahdollista löytää jokaisen muodostetun tyypitarinan piirteitä. Kertomusten avulla tuodaan esille tarinoista kumpuavia toimijuuden kuvauksia ja sitä, miten ainejärjestötoimijat ovat päätyneet mukaan toimintaan, millaisia keinoja he mahdollisesti hyödyntävät saadakseen sovitettua muun elämän ja toiminnan yhteen sekä mikä on kullekin toimijalle tyypillistä.

6.1 Vahva toimija – ”ainejärjestötoiminta ei ole koskaan hukkaan heitettyä aikaa (...) Töitä kerkeää tekemään vuosikymmeniä.”

Vahvan toimijan päätyminen yliopiston ainejärjestötoiminnan pariin on ollut hyvin luonnollinen jatkumo, sillä hän on ollut jo nuoresta iästään asti mukana erilaisissa järjestö- ja luottamustehtävissä. Lisäksi toimintaan hakeutumisen innokkuutta ovat lisänneet oma halu vaikuttaa konkreettisesti toimintaan ja olla aktiivinen. Toimintaa halutaan esimerkiksi kehittää opiskelijoiden hyvinvoinnin saralta, parantaa yleisesti tiedotusta ja toimintaa sekä osallistua yhteisten opiskelijaperinteiden ylläpitämiseen. Lisäksi vahva toimija on ollut alusta asti tietoinen siitä, että ainejärjestötoiminnasta on hyötyä työelämää varten erityisesti siitä opittavien monien taitojen vuoksi. Hänellä onkin jonkinlainen alustava tuntuma siitä, millä alalla haluaisi tulevaisuudessa mahdollisesti työskennellä ja sen vuoksi hän on päättänyt hyödyntämään ainejärjestötoiminnan tarjoamia mahdollisuuksia. Toiminnasta saatava cv-merkintä tulee näyttämään myös kiistattomasti hyvältä. Siten myös ajatus itsensä ja oman ammattiminän kehittämisestä tukee vahvaa toimijuutta.

Vahvalle toimijalle ominaisia toimintatapoja ja selviytymiskeinoja kiireisen järjestötoiminnan ja muun elämän parissa ovat selkeiden rajojen asettaminen, omien arvojen mukaisesti toimiminen sekä riittävä suunnitelmallisuus kalenteria apuna käyttäen. Hän arvostaa tarpeeksi itseään ja periaatteitaan sanoakseen ajoissa ei. Hän tekee riittävän taustatyön, jotta tietää mistä on kyse ennen uusiin projekteihin tarttumista sekä priorisoi asiat tärkeysjärjestykseen omien voimavarojen ja aikataulujen puitteissa. Lisäksi vahva toimija lykkää tarvittaessa opintojaan, jotta voisi sitoutua täysillä ainejärjestötoimintaan. Hän hyväksyy sen, että järjestötoiminta ei ole koskaan ajan haaskausta, vaikka se voikin pitkittää opintoja. Töitä ehtii tekemään myöhemminkin. Tällä tavoin toimimalla vahva toimija kykenee pitämään asiat tasapainossa.

Vahva toimija sietää myös sen, että kaikkien kanssa ei voi koskaan olla täysin samaa mieltä asioista, mutta muiden kanssa pystyy kyllä toimimaan yhteistyössä. Hän on omaksunut hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä sallii virheet ja epäonnistumiset, sillä niiden avulla voi oppia aina uutta, kuten esimerkiksi suhteellisuudentajua. Vahva toimija ymmärtää itseään, mutta myös muita ihmisiä ja heidän näkökulmiaan. Hän uskoo omiin kykyihinsä toimia ja selviytyä tehtävistään sekä tietää mitä itse haluaa ja mikä hänelle itselleen on tärkeää. Vahvalle toimijalle ainejärjestötoiminnan parissa puuhailu on mielekästä ja päämäärätietoista.

6.2 Toiveikas toimija – ”Näen tulevaisuuteni varmana, sillä olen kehittänyt työelämän kannalta tärkeitä organisointi- ja kommunikointitaitoja.”

Toiveikkaan toimijan ovat ainejärjestötoiminnan pariin ajaneet ensisijaisesti seikkailumielisyys ja uudet elämykset. Lisäksi tutustuminen muihin opiskelijoihin ja sen myötä myös toive uusista ystävistä sekä verkostoitumisesta oman alan sidosryhmiin ovat vaikuttaneet taustalla. Toiveikasta toimijaa houkuttavat myös ainejärjestötoiminnassa tarjolla oleva vastuun määrä sekä mahdollisuus kehittää itseään ja osaamistaan.

Juuri ainejärjestötoiminnan parissa aloittaneena ensimmäisen vuoden opiskelijana eli fuksina innokkuus on selkeästi nähtävissä: toiveikas toimija uskoo toiminnan olevan

hauskaa ja sellaista, jolla saa lisää sisältöä elämään. Seikkailunhaluisuus näkyy toimijassa siten, että ainejärjestötoiminnasta lähdetään hakemaan lisää haasteita, sillä pelkät opinnot eivät pysty niitä tarpeeksi tarjoamaan. Lisäksi toiveikas toimija haluaa muiden toimijoiden tapaan osallistua yhteisen hyvän luomiseen. Hän on myös kuullut jostain, että ainejärjestötoiminnasta saa hyvää kokemusta työelämää varten sekä tietysti cv-merkinnän.

Toiveikas toimija tiedostaa sen, että vaikka kaikki ei menisikään aina suunnitelmien mukaan, toivoa ei saa menettää. Ainejärjestötoiminta ja sen tahti opiskeluiden rinnalla on joskus melko hektistä. Toiveikas toimija ei kuitenkaan lannistu tai uuvu tästä vaan hän tiedostaa tekevänsä tärkeää työtä muiden opiskelijoiden hyväksi samalla lievittäen omaa seikkailumieltään. Toiveikas toimija näkee myös tulevaisuutensa varmana, sillä hän on ainejärjestötoiminnan avulla ennen kaikkea uskaltanut haastamaan itseään lisää sekä oppinut sen myötä monenlaisia tärkeitä taitoja, joista on hyötyä esimerkiksi myöhemmässä työelämässä.

6.3 Sopeutuva toimija – ”[Ainejärjestötoiminta] vaatii hieman vapaa-ajan uhraamista, mutta en ole kokenut (...) erityisen kuormittavaksi”

Sopeutuva toimija kertoo hakeneensa mukaan ainejärjestötoimintaan verkostoituminen ja kokemuksen hankkiminen mielessään. Lisäksi toimintaan hakeutumiseen ovat vaikuttaneet myös oma halu vaikuttaa ja parantaa asioita kuten esimerkiksi tiedotusta ainejärjestöjen välillä. Ainejärjestötoiminta ei ole haitannut eikä hidastanut opintojen taita tai muuta elämää, sillä sen aikana sopeutuva toimija on ehtinyt tekemään pro gradu -tutkielmansa loppuun ja valmistumaan myös aikataulussa.

Ainejärjestötoiminta ei siis näytä vaativan sopeutuvalta toimijalta sen suurempaa vapaa-ajan uhraamista, sillä toiminta ei ole vaikuttanut tämän opintoihin tai muuhun elämään ajallisesti merkittävästi. Sopeutuva toimija kuvailee, kuinka ainejärjestötoiminta ikään kuin sujahtaa osaksi omaa arkea. Vapaa-aika pyörii pitkälti ainejärjestön

hallituksen järjestämien tapahtumien parissa, jossa hän tapaa samalla myös muita opiskelijakavereitaan ja pitää yllä sosiaalisia suhteitaan.

Sopeutuvalle toimijalle ominaista ovat hyvä aikataulutus- ja priorisointikyky sekä liiallisen stressin välttäminen. Hän tiedostaa priorisoinnin tärkeyden eli sen, että on hyvä osata jättää joitakin vähemmän tärkeitä asioita myöhemmin hoidettavaksi sekä sen, että kaikkeen toimintaan ei pysty aina yksi ihminen tai koko ihmisjoukkokaan välttämättä vaikuttamaan. Sopeutuva toimija osaakin sopeutua aktiivisesti, mutta rauhallisesti muutokseen.

6.4 Uupunut toimija – ”Onko tämän hallituskuplan ulkopuolella muka jotain?”

Uupunut toimija on alun perin hakeutunut toimintaan mukaan osittain samoista syistä, kuin kaikki muutkin edellä kuvatut toimijatyypit. On haluttu olla esimerkiksi mukana vaikuttamassa yhteiseen hyvään, tuoda omaa osaamistaan esille sekä tutustua uusiin ihmisiin. Jossain kohtaa toiminta on alkanut kuitenkin käydä tukalaksi: se vie enemmän energiaa kuin mitä se antaa. Toiminta ei tunnu mielekkäältä ja se on toimijan mielestä pelkkää vapaa-ajan uhrausta. Tämän seurauksena toimija uupuu.

Uupuneelle toimijalle ominaisia piirteitä ovat liika työnteko ja panostus pitkällä aikavälillä, vastuunottaminen sekä uusista tehtävistä kieltäytymisen kykenemättömyys. Tämä näkyy siten, että uupunut toimija unohtaa levon ja palautumisen tärkeyden, jolloin ajanhallintataito ja muun elämän tasapaino järkkyvät. Uupunut toimija alkaa myös laiminlyömään ainejärjestötoiminnan ulkopuolisia ihmissuhteitaan, sillä aikaa ei koeta riittävän enää muulle.

Hänen mielensä valtaa riittämättömyyden tunne pääasiassa ajanpuutteen ja kiireen vuoksi. Lisäksi ainejärjestötoiminnan ja opiskeluajan erottaminen toisistaan sekä yllättävät ennalta arvaamattomat tilanteet lisäävät haastetta entisestään uupuneelle toimijalle. Koronaviruspandemia on esimerkki tällaisesta yllättävästä ja ennalta arvaamattomasta tilanteesta, joka laskee entisestään uupuneen toimijan mielialaa ja motivaatiota

ainejärjestötoimintaa kohtaan. Uupuneelta ainejärjestötoimijalta puuttuvat tarvittavat oman itsensä ja elämänsä tasapainossa pitämisen taidot.

7 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen merkitys yliopiston ainejärjestötoiminnalla on ainejärjestötoimijoiden itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä sekä toimijuuden muotoutumisessa. Tarkentavien alakysymysten avulla oli mahdollista pilkkoa päätutkimuskysymystä osiin ja siten tehdä tutkimusprosessia hallittavammaksi ja ymmärrettävämmäksi myös tutkijalle itselleen. Tutkielmaa varten sähköisesti kerätty narratiivinen aineisto toi esille hyvin vastauksia, joiden avulla pystyttiin vastaamaan tutkielman tavoitteeseen. Tulosten perusteella tehdyt pohdinnat ja loppupäätelmät tuodaan julki peilaten samalla teoriaan ensimmäisessä alaluvussa, jossa myös keskustelutetaan neljää aiemmin esiteltyä ja muodostettua toimijuuden tarinaa. Lisäksi esitetään mieleen heränneet mahdolliset jatkotutkimusaiheet. Tämän jälkeen uudessa alaluvussa pohditaan itse tutkimusprosessiin liittyviä eettisiä kysymyksiä ja valintoja sekä tulosten luotettavuutta.

7.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys keskittyi pitkälti itsensä johtamisen teoriaan (Manz & Sims 1980) yliopistojen ainejärjestötoiminnan kontekstissa, jonka valossa ainejärjestötoimijat nähdään aktiivisina yksilöllisinä toimijoina ja itsensä johtajina. Koko tutkimusprosessia ohjaavaksi punaiseksi langaksi valikoitui Pentti Sydänmaanlakan (2017) itsensä johtamisen organisaatiokaavio -malli, joka toimi viitekehyksenä ohjaamassa tutkijan katsetta ainejärjestötoimijoiden kertomiin merkityksiin itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä. Tutkimustulokset ovat muodostuneet Lapin ja Turun yliopistojen 12 eri ainejärjestötoimijoiden kirjoittamien tarinoiden pohjalta. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla ainejärjestötoimijoiden narratiiveista koostuvasta tutkimusaineistosta muodostettiin ensimmäiseen tarkentavaan alakysymykseen sopivat ainejärjestötoiminnan merkityspäälukot itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä, joita olivat Sydänmaanlakan (2017) mallia mukaillen fyysinen ja psyykkinen merkitys, sosiaalinen, henkinen sekä ammatillinen merkitys. Toista tarkentavaa alakysymystä varten aineistosta muodostettiin neljä uutta toimijuuden tyyppitarinaa, joita olivat vahvan, toiveikkaan, sopeutuvan ja uupuneen toimijan tarinat.

Tulosten pohjalta voidaan päätellä, että ainejärjestötoiminta itsessään tarjoaa yksilöille lukuisia itsensä johtamisen taitoja ja keinoja fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen ja ammatillisen merkitysluokkien välillä, joita voi halutessaan myös toiminnan avulla kehittää. Osa-alueet ovat keskenään myös osittain päällekkäisiä, joten tarkkarajaista jakoa on niiden välille mahdotonta tehdä. Näitä ainejärjestötoiminnassa opittuja itsensä johtamisen taitoja käydään läpi yksityiskohtaisemmin hieman myöhemmin.

Manz ja Sims (1991) kuvaavat itsensä johtamista itseensä kohdistuvana vaikutusprosessina, jossa yksilöt eli tutkimuksen kontekstissa ainejärjestötoimijat muodostavat suoriutumiseen tarvittavan itseohjautuvuuden, motivaation ja merkityksen. Merkityksellisyyden näkökulmasta tarkasteltuna Sydänmaanlakka (2017) painottaa mallissaan yksilön omien arvojen tiedostamista, joiden kautta saa suunnan, selkeyden ja merkityksen toiminnalle. Tuloksissa tämä näkyi siten, että useimmilla ainejärjestötoimintaan mukaan hakeutuneilla toimijoilla oli valmiina jokin tavoite tai päämäärä, jota kohti he tavoittelivat tai jonka mukaisesti he olivat päättäneet toimia. Tällaisia päämääriä olivat esimerkiksi uudet haasteet, toiveet uusista kavereista, oma halu vaikuttaa, itsensä kehittäminen, hyöty työelämää varten sekä uusien asioiden oppiminen. Vaikka monilla ainejärjestötoimintaan mukaan lähteneillä toimijoilla oli jokin päämäärä jo ennalta asetettuna, saattoivat nämä päämäärät muuttua tai kirkastua ainejärjestötoiminnassa vietetyn ajan parissa, mikä puolestaan kuvaa yksilön itsensä kehittymistä ja kehittämistä.

Ansala (2017) on päätenyt väitöskirjatutkimuksessaan samansuuntaisiin tuloksiin, vaikkakaan hän ei tutki siinä varsinaisesti itsensä johtamisen taitojen kehittymistä. Ainejärjestötoimintaan mukaan lähtemisen syitä Ansalan tutkimuksessa olivat sosiaaliset merkitykset, osallisuuden ja vaikuttamisen halu, järjestöaktiivisuuden tarjoama kokemus ja hyöty, elämäntapa, uusien taitojen oppiminen sekä sattumat. Näistä tuloksista kaikki muut olivat havaittavissa tässä tutkielmassa paitsi sattumat. Myös tutkijan oma kandidaatintutkielma (Rahkia, 2019) vahvistaa näitä tuloksia, sillä sen perusteella kolme tärkeintä ainejärjestötoimintaan osallistumisen syytä olivat yksilölliset, kuten oppimiskokemukset ja arvopohjaiset syyt, yhteisölliset syyt eli toive uusista kavereista ja verkostoitumisesta sekä tavoitteelliset syyt eli toiminnan kehittäminen ja sen parantaminen. Myös työelämää varten saatavan hyödyn näkökulma tunnistettiin.

Ryanin ja Decin (2000) itseohjautuvuusteoria tukeekin näitä kaikkia edellä mainittuja tuloksia. Teoriassa nähdään yksilö aktiivisena toimijana, joka tavoittelee omien valittujen päämäärien

toteuttamista, aivan kuten jokainen tämän tutkimuksen ainejärjestötoimijakin. Sen mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta: tunne omasta vapaudesta, kyvykkyyden tunne sekä merkityksellisyyden tunne sosiaalisissa piireissä. Näiden tarpeiden täyttäminen on välttämätöntä, jotta yksilö voi tuntea tyytyväisyyttä ja eheyttä elämäänsä. Nämä kaikki kolme perustarvetta olivat myös nähtävissä erityisesti ainejärjestötoimijoiden tarinoiden niissä kohdissa, joissa he kertoivat hakeutumistaan mukaan ainejärjestötoiminnan pariin. Vapaus ja sisäinen motivaatio näkyivät vastauksissa omien mielenkiinnonkohteiden päämäärätietoisena toteuttamisena, kuten esimerkiksi yksilön itsensä kehittämisenä, haastamisena ja vaikuttamisen haluna ainejärjestötoiminnan parissa. Myös ainejärjestötoimijoiden yhteisesti kokema kyvykkyyden tunne siitä, että he omaavat tarpeeksi taitoa selvitäkseen ainejärjestötoiminnassa ilmenevistä haasteista sekä perustavanlaatuinen tarve olla yhteydessä muihin ihmisiin ja sitä kautta luoda uusia sosiaalisia suhteita ovat hyviä esimerkkejä aineistosta esiin tulleista yksilön perustarpeista.

Tulosten perusteella ainejärjestötoiminnan avulla itsensä johtamisen taitoja on siis mahdollista kehittää Sydänmaanlakan (2017) mallin mukaisesti fyysisellä, psyykkisellä, sosiaalisella, henkisellä ja ammatillisella osa-alueella. Toisin sanoen ainejärjestötoiminnalla voidaan sanoa olevan itsensä johtamisen taitojen kehittymisen kannalta fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen, henkinen sekä ammatillinen merkitys. Ainejärjestötoimijoiden oppimat taidot sekä itsensä kehittäminen tapahtuvat tässä tutkielmassa siis viidellä eri osa-alueella, jotka kaikki tukevat puolestaan itsensä johtamista.

Fyysisen merkityksen näkökulmasta tarkasteltuna tarinat keskittyivät ainoastaan ainejärjestötoiminnasta palautumiseen eli levon merkitykseen. Levon tärkeys tiedostettiin hyvin ainejärjestötoimijoiden keskuudessa, mutta aina ei kuitenkaan toimittu siten, että palautumiselle olisi jäänyt tarpeeksi aikaa. Yksi tutkimuksen merkittävistä löydöksistä onkin se, että ainejärjestötoimijat tunnistavat aiemmassa toiminnassaan kehittämisen varaa ja toisin tekemisen mahdollisuuden, kuten esimerkiksi parempien ajanhallintataitojen kehittämisen. Tämä ei myöskään ole jäänyt vain havahtumisen tasolle, sillä useissa tarinoissa kuvataan kuinka toimijat ovat työstäneet aktiivisesti itseään ja oppejaan asettamalla oman terveytensä etusijalle priorisoimalla esimerkiksi ainejärjestötoiminnan parissa vietetyn ajan vähemmälle ja tauottamalla oma-aloitteisesti opintojaan hallitusvuoden ajaksi välttääkseen loppuun palamisen. Sydänmaanlakan (2017, 98) mukaan ainejärjestötoimijan tietoisuus itsestään sekä huolenpito omasta kehostaan eli koko fyysisestä kunnostaan ovatkin suoraan yhteydessä työssä eli ainejärjestötoiminnan parissa jaksamiseen, luovuuteen, tehokkuuteen sekä hyvinvointiin.

Toisin tekemisen mahdollisuus tunnistettiin myös psyykkisen merkitysluokan parissa, jossa ainejärjestötoimijat kertoivat oppineensa monenlaisia taitoja, kuten johtamista, aikataulutusta, priorisointi- ja organisointitaitoja, kokonaisuuksien hallintaa sekä luovuutta. Ainejärjestötoimijat kertoivat tarinoissaan oivaltaneensa jälkeensä, että olisivat voineet toimia joissakin tilanteissa täysin eri tavalla, kuin miten he olivat aiemmin toimineet. Johtopäätöksenä tutkija toteaa lainaten samalla Sydänmaanlakkaa (2017, 153), että ainejärjestötoiminnan parissa tapahtuva oppiminen on prosessi, jossa tietoa luodaan muokkaamalla kokemuksia ja aiempaa tietoa keskenään. Sen parissa siis konstruoidaan eli muodostetaan tietoa jokaisen ainejärjestötoimijan yksilöllisellä tavalla. Ainejärjestötoimijoiden tekemiä pohdintoja omasta aiemmasta toiminnastaan ja sen kyseenalaistamisesta voidaan myös nimittää psyykkiseksi älykkyydeksi. Sydänmaanlakan (2017, 169–170) mukaan se on yksilön mielen hallitsemista mietiskelyn avulla, jota toteutetaan muun muassa ihmettelynä, kyseenalaistamisena, tiedon hankkimisena, sen omaksumisena ja käyttämisenä sekä oman itsensä syvällisenä arviointina.

Ainejärjestössä toimimisella on tulosten mukaan myös suuri rooli etenkin sosiaalisen, mutta myös henkisen merkityksen kannalta, sillä toiminnassa ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa hyvin erilaisen ihmisten kanssa, joilla voi myös olla eriäviä mielipiteitä ja näkemyksiä. Nämä erilaiset näkemykset on osattava ottaa huomioon yksilön omien mielipiteiden ja arvopohjan lisäksi. Monet ainejärjestötoimijat kertoivatkin tarinoissaan, kuinka olivat alkaneet ymmärtää oman itsensä lisäksi paremmin myös muita, heidän tunteitaan sekä reagointitapojaan. Furtner ym. (2010) ovat tutkineet itsensä johtamisen ja sosioemotionaalisen älykkyyden välistä yhteyttä, jonka tulosten perusteella itsensä johtajille tärkeinä ominaisuuksina pidetään sosiaalista herkkyyttä sekä tunteiden esittämistä. Lisäksi he ovat tehokkaita hallitsemaan ajatuksiaan ja tunteitaan eli itsesäätelyään. Myös Sydänmaanlakka (2017, 204) tuo teoksessaan esille juuri nämä samaiset ominaisuudet. Mikäli ainejärjestötoimijat tahdoivat menestyä vuorovaikutustilanteissa, tulee heidän olla myös Furtnerin ym. (2010) mukaan sosioemotionaalisesti älykkäitä. Tutkijan johtopäätös on, että sosioemotionaalisen älykkyyden voidaan nähdä kehittyvän ainejärjestötoiminnan parissa miltei huomaamatta, sillä toiminnassa ei voi välttyä ryhmätyöskentelyltä.

Vaikka tutkimuksen pääkonteksti on itsensä johtamisessa ja sen kehittymisessä, ei psyykkisen ja sosiaalisen merkitysten kohdalta tarkasteltuna voida täysin sivuuttaa vertaisoppimisen näkökulmaa. Wen-Chung ja Chen-Ling (2010) ovat tutkineet niitä syitä, jotka motivoivat ihmisiä jakamaan tietoa toisilleen voittoa tavoittelemattomissa järjestöissä. Tutkimuksen mukaan mitä motivoituneempi yksilö on, sitä suurempi motivaatio hänellä on myös jakaa tietojaan muille. Vuorovaikutustilanteissa mahdollistuu yksilön itsensä kehittäminen, joka puolestaan luo tilanteita, joissa tietoa välittyy myös

muille toimijoille. Vuorovaikutustilanteissa jaetaan siis väistämättä muille toimijoille omaa tietämystään ja kokemustaan, joiden avulla vertaisoppiminen ja oman itsensä kehittäminen tapahtuu. Tämän tutkielman aineiston pohjalta vertaisoppiminen tai motivaation määrä itsessään eivät kuitenkaan nousseet merkittävästi esille, vaikkakin voidaan tehdä oletus siitä, että oppimista tapahtuu ainejärjestötoiminnassa myös yhdessä toimimalla.

Henkinen merkitys välittyi tuloksissa etenkin itseohjautuvuuden kehittymisenä ainejärjestötoiminnassa, jolla tarkoitetaan sitä, että toimijat tulevat paremmin tietoisiksi siitä, mitä he haluavat tai eivät halua. Mitkä asiat tukevat heidän arvojaan ja mitkä ovat puolestaan niiden vastaisia. Sen lisäksi he ymmärtävät paremmin myös omia tarpeitaan ja uskaltavat lähteä haastamaan itseään. Ainejärjestötoiminnan henkinen merkitys itsensä johtamisen taitojen oppimisessa välittyikin lopulta tarinoissa toimijoiden omien arvojen aktiivisena työstämisenä ja niiden sisäistämisenä. Tämä näkyi toimijoiden tarinoissa ihmettelynä, itsensä reflektointina, pysähtymisenä sekä mietiskelynä mitä esimerkiksi itse toimijana haluaa ja mitä toiminnasta on oppinut, aivan kuten myös Sydänmaanlakka (2017, 221) kuvaa mallissaan henkisyiden kehittämisprosessia, jolla tarkoitetaan kokonaisvaltaista itseensä ja omiin arvoihinsa tutustumista. Tutkijan johtopäätös on, että henkisesti älykäs ainejärjestötoimija tiedostaa omat arvonsa ja periaatteensa sekä toimii myös tasapainossa niiden mukaisesti.

Tulosten perusteella tutkielman merkittävin löydös oli, että ainejärjestötoiminnasta saatava ammatillisen osaamisen merkitys itsensä johtamisen taitojen kehittymiselle tunnistettiin jo ennalta miltei kaikkien ainejärjestötoimijoiden tarinoissa ja moni heistä kokikin voivansa hyödyntää tai vaihtoehtoisesti he olivat jo päässeet hyödyntämään ainejärjestötoiminnasta saatuja monipuolisia oppeja työelämässään. Tällaisia oppeja aineiston mukaan olivat esimerkiksi tiimityötaidot, kokoustaidot, tapahtumien järjestäminen sekä yleisesti monet hallinnolliset taidot. Myös Ansala (2017) on saanut väitöskirjatutkimuksessaan samankaltaisia tuloksia, joita olivat järjestötoiminnassa opitut kommunikaatio- taidot, yhteistyötaidot, päätöksentekotaidot, poliittisen osallistumisen taidot ja monipuoliset käytännön taidot. Ansalan (2017) mukaan myös nämä konkreettisesti kartutetut työelämätaidot lisäsivät järjestöaktiivien minäpystyvyyden tunnetta. Uusautti (2008) toteaaakin väitöskirjassaan, että työssä menestyjiä yhdistävät sisäinen motivaatio, uudet haasteet ja itsensä kehittämisen mahdollisuudet, jotka puolestaan vahvistavat omaa osaamista ja pätevyyden kokemusta. Myös Sydänmaanlakka (2017) painottaa mallissaan työn merkityksellisyyden kokemusta, joka mahdollistaa yksilölle motivaation ja sitoutumisen työhönsä eli tämän tutkimuksen kontekstissa motivaation ja sitoutumisen juuri ainejärjestötoimintaa kohtaan. Kun merkitys ja hyöty työelämän kannalta tunnistetaan, voivat toimijat

tietoisesti keskittyä kasvattamaan omaa osaamistaan ja työuraansa sekä tuntea pätevyyttä toimiessaan ainejärjestöissä.

Ainejärjestötoimijoiden tarinoissa voitiin lopulta havaita useita erilaisia toimijuustyyppien kuvauksia, joiden pohjalta muodostettiin neljä toimijuuden tyyppitarinaa. Nämä narratiiveista muodostetut neljä erilaista toimijuuden kuvausta tarinoineen olivat vahva, toiveikas, sopeutuva ja uupunut toimija. Vahva toimija on itsensä johtamisen näkökulmasta tarkasteltuna näistä pisimmälle kehittynein toimijuuskuvaus, sillä siinä toimija on hyödyntänyt aktiivisesti kaikkia itsensä johtamisen viittä merkitysluokkaa toiminnassaan, joita ovat fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen, henkinen ja ammatillinen. Vahva ainejärjestötoimija tuntee ainejärjestötoiminnan merkitykselliseksi, mielekkääksi ja tavoitteelliseksi itselleen. Lisäksi hän kykenee myös refleктоimaan aktiivisesti omaa toimintaansa ja sitä, missä hän on onnistunut ja mitä voisi tehdä eri tavalla. Hän tiedostaa myös omat arvonsa, rajansa, kehityskohteensa sekä uuden oppimisen mahdollisuuden ja ymmärtää myös muita ihmisiä ja heidän näkökulmiaan. Vahva toimija on tämän tutkimuksen valossa myös hyvä itsensä johtaja.

Toiveikas toimija on tulosten perusteella vasta ollut vähän aikaa mukana ainejärjestötoiminnassa. Hän näkeekin valtavaa potentiaalia itsensä kehittämiseen ja kehittymiseen toiminnan avulla. Hänen suhtautumistaan ainejärjestötoimintaa kohtaan voisi kuvailla toiveikkaan lisäksi myös optimistiseksi. Toiveikas toimija onkin valmis kehittämään itseään kokonaisvaltaisesti ainejärjestötoiminnan avulla. Sopeutuva toimija puolestaan on taitava aikatauluttamaan ja priorisoimaan ainejärjestötoimintaa ja muuta elämää keskenään ilman suurempaa stressiä. Lisäksi hän pystyy pitämään samalla opiskelujajastaan ja ainejärjestötoiminnan mahdollistamista sosiaalisista suhteistaan huolta ja kokeekin, ettei ainejärjestötoiminta ole juurikaan kuormittavaa. Tutkijan näkökulmasta ihmetystä herättää se, onko toimija ehkä jopa vähän liiankin sopeutunut ja orientoitunut toimintaa kohtaan eikä ehkä siten näe itse toimintaa pidemmälle. Toimija ei nimittäin juurikaan refleктоi omaa toimintaansa vaan vaikuttaa ainoastaan suorittavan sitä. Suorituskeskeisyyden voisi ajatella helposti johtavan uupumiseen. Toisaalta sopeutuva toimija on kuitenkin tiedostanut toiminnan avulla sen, että kaikkeen ei voi aina vaikuttaa ja joskus on osattava vain sopeutua muutokseen. Ehkä sopeutuva toimija onkin siis kehittänyt toimintaansa tietoisesti rennommaksi ja aikataulujaan vastaavammaksi, jolloin toiminta koetaan tasapainoisena ja mieluisana kaiken muun elämän ympärillä. Neljäs ja viimeinen toimijuuskuvaus kuuluu uupuneelle toimijalle, joka on liian pitkään paitskinut töitä ainejärjestötoiminnan parissa unohtaen levon, palautumisen, ihmissuhteiden ja muun elämän tärkeyden. Uupuneen toimijan itsensä johtamisen taidot vaikuttavatkin olevan paikoitellen hukassa.

Vaikka nämä neljä täysin erityyppistä ainejärjestötoimijoiden toimijuuden kuvausta eroavat toisistaan, on niissä kaikissa havaittavissa myös jotakin samaa – nimittäin vahvuutta. Vahvuutta tunnistaa itsessään omia vahvuuksiaan, kehityskohteitaan sekä vahvuutta myös aktiivisesti työstää niitä lisää. Tulosten perusteella voidaankin sanoa, että nämä neljä toimijuuskuvausta kuvastavat ainejärjestötoimijoiden itsensä johtamisessa tapahtuvaa kokonaisvaltaista kehitysprosessia, joka tapahtuu tutkimuksen perusteella pitkälti ainejärjestötoiminnasta saatavien kokemusten kautta. Ansala (2017) on myös päättänyt tutkimuksessaan vastaavanlaiseen johtopäätökseen siitä, että järjestötoiminnassa oppimisessa korostuu kokemuksen kautta oppiminen. Tutkija on myös Ansalan (2017) kanssa täysin samaa mieltä siitä, että järjestötoiminnasta saatavia taitoja, tietoja ja hyötyjä ei tunnisteta vielä korkeakoulutuksen tai työnantajien näkökulmasta tarpeeksi, jonka vuoksi ainejärjestötoimijat eivät välttämättä myöskään itse tiedosta vielä kaikkia järjestötoiminnasta saatavia hyötyjä, kuten juuri itsensä johtamisen monenlaisia taitoja.

Tutkijan muodostama johtopäätös koko tutkielmasta on, että ainejärjestötoiminta antaa merkittävän mahdollisuuden ainejärjestötoimijoille tehdä oppimismatkan itseensä ja kehittää itseään kaikilla näillä viidellä itsensä johtamisen eri osa-alueella. Ainejärjestötoiminnan avulla kunkin toimijan on siis mahdollista oppia tunnistamaan omat fyysisen, psyykkisen, henkisen, sosiaalisen ja ammatillisen kuntoisuuden rajansa. Tulosten perusteella keskeistä on, että kukin toimija saa itse vapaasti valita, mitä taitoja haluaa milläkin osa-alueella hyödyntää tai kehittää tai vastaavasti haluaako kehittää niistä mitään. Tutkimuksen kannalta huomionarvoista kuitenkin on, että jokainen tutkimukseen osallistunut ainejärjestötoimija kertoi oppineensa toiminnasta jotakin ja tulleen tietoisemmaksi esimerkiksi omista arvoistaan ja siitä, mitä ja miten he haluavat jatkossa tehdä tai toimia. Vahva ja tasapainoinen ainejärjestötoimijan itsensä johtaminen ja toimijuus mahdollistuvat, kun kaikki viisi osa-aluetta ovat keskenään tasapainossa. Tämä puolestaan edellyttää ainejärjestötoimijan jatkuvaa uudistumista, aktiivista reflektointiprosessia ja tutkimusmatkaa itseensä.

Itsensä johtamista ei ole juurikaan tutkittu aiemmin järjestötoiminnan kontekstissa lukuun ottamatta joitakin korkeakoulujen opinnäytetöitä. Vastaavanlaisia yliopistojen ainejärjestötoiminnan ja itsensä johtamisen käsitteen keskenään yhdistäviä tutkimuksia ei myöskään tutkija etsinnöistään huolimatta löytänyt taustaksi saamilleen tuloksilleen. On siis selvää, että jatkotutkimusta aiheen parissa tarvitaan vielä paljon. Koska tämän tutkielman valossa jokainen tutkimukseen osallistunut ainejärjestötoimija kertoi tarinassaan oppineensa itsensä johtamisen kannalta tärkeitä taitoja, voisi jatkotutkimusaiheena olla mielenkiintoista tutkia esimerkiksi ainejärjestötoimijoiden persoonallisuuspiirteitä itsensä johtamisen näkökulmasta. Tutkimustulosten perusteella ei voida myöskään sanoa, että tietävätkö

ainejärjestötoimijat mitä itsensä johtamisen käsitteellä ylipäänsä tarkoitetaan, sillä sitä ei tässä tutkielmassa erikseen tutkittu. Sen tutkiminen voisi toimia siten myös yhtenä mahdollisena jatkotutkimusaiheena.

7.2 Tutkijan positio ja tutkimuksen luotettavuus

Ben-Arin ja Enoshin (2011) mukaan tutkijan position reflektointi on tärkeää, kun tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijan asema onkin laadullisessa tutkimuksessa eri tavalla keskeinen kuin mitä määrällisessä tutkimuksessa. Siinä tutkija toimii tutkimuksensa keskeisenä tutkimusvälineenä. Tämä tarjoaa tutkijalle enemmän tietynlaista vapautta tutkimuksen suunnittelussa ja sen toteutuksessa unohtamatta kuitenkin tutkimusprosessin kokonaisvaltaista ja läpinäkyvää raportoinnin tärkeyttä. (Eskola & Suoranta 1998, 20, 211.) Tutkijan oma useamman vuoden ainejärjestötausta Lapin yliopistossa sekä aiempi yhteiskunnallinen aktiivisuus jo ennen yliopistoa ovat asioita, joita ei voi jättää mainitsematta tässä tutkimusraportissa. Tutkijalle on kertynyt näinä aikoina monipuolista kokemusta niin ainejärjestötoiminnasta kuin muustakin vapaaehtoistoiminnasta, jotka ovat omiaan luomaan tutkijalle kokemuksia ja ennakkokäsityksiä aiheesta. Siten aiempi kokemus on ollut myös vahvasti läsnä muovaamassa tutkimustehtävää sekä tutkimuskysymyksiä ja sillä on mahdollisesti myös voinut olla vaikutusta tutkimuksen tuloksiin, vaikkakin sitä on yritetty tietoisesti välttää.

Tämä aiempi tausta on otettu huomioon tutkimuksen teossa siten, että tutkimusaineisto on kerätty narratiiveilla täysin sähköisesti. Mahdollisuus kerätä aineisto haastattelun avulla jätettiin heti alussa pois siitä syystä, että tutkija ei alkaisi vahingossakaan ohjailemaan tutkittavia omalla useamman vuoden ainejärjestötaustakokemuksellaan. Lisäksi tutkimusaineiston hankintaa laajennettiin Lapin yliopiston lisäksi toiseen, Turun yliopistoon, jotta tutkija voisi tuntea paremmin asemassaan objektiivisuutta. Objektiivisuus voidaan ymmärtää myös laadullisessa tutkimuksessa hypoteesittomuudeksi, jolla tarkoitetaan sitä, että tutkijalla ei ole kiveen hakattuja ennako-oletuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista, vaikkakin tutkijan tekemät havainnot muodostuvat aina aikaisempien kokemusten pohjalta. Ideana on, että tutkija yllättyy tai oppii lisää tutkimuksen kuluessa, eikä vain todenna entuudestaan epäilemäänsä. (Eskola & Suoranta 1998, 17, 19–20.) Tutkielman tarjoilemat tulokset yllättivätkin tutkijan moneen kertaan tutkimusmatkan varrella, jonka ansiosta tutkijalle avautui myös monia uusia näkökulmia.

Läpi tutkielman teon tutkija on pyrkinyt noudattamaan parhaansa mukaan yhteisesti sovittuja ja julkaistuja tutkimuseettisiä normeja (Kuula 2011, 26). Opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjeistusten mukaan tutkimuseetiikalla tarkoitetaan eettisesti vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen noudattamista, niiden edistämistä tutkimustoiminnassa sekä tieteeseen kohdistuvien loukkausten ja epärehellisyiden tunnistamista sekä sen torjumista. Siten tutkijan eettiset valinnat ovat suoraan yhteydessä myös tutkimuksen luotettavuuteen ja sen arviointiin. Tutkimuksen eettisen kestävyys voi sanoa siis olevan tutkimuksen luotettavuuden toinen puoli. (Kuula 2011, 35–36; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tutkielmassa on noudatettu hyvän tieteelliseen käytännön (ks. TENK 2012, HTK) mukaisesti siis rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tulosten säilyttämisessä sekä niiden esittämisessä ja arvioinnissa. Tutkija on säilyttänyt keräämäänsä tutkimusaineistoa tietoturvallisesti siten, että siihen ei ole päässyt kukaan ulkopuolinen käsiksi. Lisäksi kirjoitelmapyyntönsä on kerrottu selkeästi mihin ja miten aineistoa tullaan käyttämään sekä sen hävittämisestä tutkimuksen valmistuttua. Vaikka tutkimusaineisto kerättiin täysin anonymisesti, on tutkija pitänyt siitä erityisen hyvää huolta suojatakseen vastaajien anonymiteettiä poistamalla aineistosta kaiken sellaisen tiedon, josta vastaaja saatettaisiin mahdollisesti tunnistaa. Yksi tällainen tieto on vastausten yliopistokohtaisten erottelujen poistaminen lainatuista sitaateista, jotta tarinaa ei voida paikantaa yliopiston perusteella. Lisäksi tutkielmassa on käytetty asianmukaisia lähdeviitteitä kunnioittaen samalla muita tutkimuksen tekijöitä ja heidän saavutuksiaan. Tutkielman teon eri vaiheista ongelmakohtineen on myös raportoitu hyvin avoimesti, rehellisesti ja yksityiskohtaisesti, kuten laadulliseen tutkimukseen kuuluu (Hirsjärvi ym. 2009, 232).

Tutkimukseen osallistuminen on ollut myös täysin vapaaehtoista, joka on yksi laadullisen tutkimuksen perusperiaatteista (Luomanen & Nikander 2017, 289). Tämä on mahdollistanut myös tutkimukseen osallistuville valtaa päättää omasta osallistumisestaan ja henkilökohtaisten kokemusten kertomisestaan. Kirjoitelmapyyntönsä kerrottiin myös selkeästi siitä, että kirjoitelmapohjaan voi vastata täysin vapaasti, mutta halutessaan voi hyödyntää myös siinä olevia apukysymyksiä. Tällainen avoimuus mahdollisti tutkittaville vapauden kertoa itselleen merkityksellisistä asioista. Heikkinen (2015, 149, 156–157) muistuttaakin, että kerronnallista tutkimusta tehdessä on tärkeää muistaa se, että vaikka jokainen tarina on tarinan kertojan henkilökohtainen näkemys ja kokemus aiheesta, on arvioitava myös niiden luotettavuutta.

Kertomusten tulkinta on vaatinut tutkijalta erityistä sensitiivisyyttä tämän aiemman ainejärjestötaustansa vuoksi, vaikkakin hän kokee, että aihealueen aiempi tuntemus on auttanut tekemään tulkintoja aineistosta. Tämä aiempi tuntemus näkyi esimerkiksi korkeakoulujen ainejärjestötoiminnan sisältämien lyhenteiden ymmärtämisenä sekä yleismaailmallisena ainejärjestötoiminnan ymmärtämisenä. Juuri tästä on kyse tulkinnallisessa tutkimuksessa, jossa todellisuus muodostuu ihmisten välisissä sosiaalisissa yhteyksissä ja estää siten tutkijan erottelemisen todellisuudesta täysin erilliseksi olennoiksi. Tutkijan muodostamat tulkinnat tutkittavistaan syntyvät siis merkityksellisissä vuorovaikutussuhteissa. (Heikkinen 2015, 163.) Tästä syystä tutkija on pyrkinyt kuvaamaan erityisen huolellisesti koko tutkimusprosessia, jotta sitä voitaisiin arvioida mahdollisimman kattavasti niin luotettavuuden kuin eettistenkin kysymysten kannalta.

Luotettavuuden tarkastelulle on olemassa monia erilaisia näkökulmia laadullisessa tutkimuksessa. Lisäksi ne ovat saaneet useita erilaisia suomenkielisiä käännöksiä ja tulkintoja. Yleisimmin metodikirjallisuudessa käsitellään tutkimuksen luotettavuutta validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä, jotka ovat saaneet kritiikkiä siitä, että ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja vastaavat siten lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. Validiteetti ilmaisee, onko tutkittu sitä mitä on luvattu, kun taas reliabiliteetti kuvaa tutkimustulosten toistettavuutta eli luotettavuutta. Näiden käsitteiden korvaamista tai jopa hylkäämistä onkin ehdotettu monissa metodioppaissa, mutta kuten Eskola ja Suoranta (1998, 212) toteavat, ei merkityksellistä ole itse sanat vaan se, mitä niiden merkityssisällöillä tarkoitetaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232; Ronkainen ym. 2011, 129–130; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Kerronnallisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan siis tarkastella monen mallin avulla. Tässä tutkielmassa tarkastellaan sitä kahden eri mallin avulla. Lieblichin ym. (1998, 173) mukaan tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida kattavuuden, johdonmukaisuuden, oivaltavuuden ja tiiviyyden perusteella. Kattavuudella tarkoitetaan tutkijan saamien riittävien havaintojen määrää, jolloin arvioinnin kohteeksi nousevat tutkimusaineisto ja siitä tehdyt havainnot. Ronkainen ym. (2011, 117) muistuttavat, että aineiston on oltava sellainen, jolla pystytään vastaamaan tutkimustehtävään. Se ei saisi myöskään kuvastaa sattumanvaraisuutta. Tutkija kokikin saaneensa kahdesta eri yliopistosta riittävästi tarinoita tätä tutkimuskontekstia varten vastataksaan tutkimuskysymyksiin. Johdonmukaisuudella varmistetaan aineiston looginen kokonaisuus ja ilmiöiden keskinäinen koherenssi eli yhteensopivuus. Tätä on pyritty tuomaan esille erityisesti tutkielman yhteen nivoutuvien teorioiden avulla sekä esittämällä ilmiöt monipuolisesti vasten aikaisempia tutkimuksia. Vahvistuvuudella tarkoitetaan Eskolan ja Suorannan (1998, 213) mukaan aikaisempien vastaavien tutkimusten käyttämistä tutkielmasta

tehtyjen ilmiöiden tukena. Oivaltavuudella tarkastellaan tutkijan innovatiivisuutta ja omaperäisyyttä tutkimusraportin ja tulosten esittelyssä. Tiiviys puolestaan arvioi tutkijaa siinä, miten onnistuneesti ja esteettisesti hän on kyennyt tiivistämään ja esittämään tutkimustuloksensa raportissaan. (Lieblich ym. 1998, 173.) Näiden kahden viimeisimmän tulkinnan tutkija jättää lukijan arvioitaviksi.

Tutkimuksen kerronnallisesta luonteesta ja konstruktivisesta näkökulmasta johtuen tutkimuksen laatua tarkastellaan tässä myös edellisten neljän esitellyn lisäksi viiden erilaisen Heikkisen ja Syrjälän (2008, viitattu lähteessä Heikkinen 2015) esittämän validointiperiaatteen pohjalta, jotka perustuvat samalla tulkinnalliseen ja hermeneuttiseen totuuskäsitykseen. Validointi on alun perin Steinar Kvalenin (1994, viitattu lähteessä Heikkinen 2015) käyttämä käsite, jolla tarkoitetaan tulkinnallista prosessia, jossa käsitys maailmasta muotoutuu vähitellen. Validiteetilla sen sijaan viitataan johonkin pysyvään totuuteen. Siksi edellä esitelty validoinnin käsite sopii paremmin tutkimuksen luonteeseen. Nämä viisi tutkimuksen validointiperiaatetta ovat 1) historiallisen jatkuvuuden periaate, 2) refleksiivisyyden periaate, 3) dialektisuuden periaate, 4) toimivuuden periaate sekä 5) havahduttavuuden periaate. (Heikkinen 2015, 164–165.)

Historiallisen jatkuvuuden periaatteen mukaisesti tutkija on pyrkinyt parhaalla mahdollisella tavalla tuomaan lukijalle selväksi tutkimuksen ajallisen kulun raportoimalla siitä kattavasti. Lisäksi tutkija ymmärtää, että asiat ja teot ovat osa historiallista jatkumoa. Tästä syystä on tuotu mukaan tarkasteluun aiheeseen liittyviä tai sitä sivuavia muita tutkimuksia sekä esitetty myös loppupohdinnassa jatkotutkimusaiheita. Refleksiivisyyden periaatteella tarkoitetaan sitä, että tutkijan on tarpeen tutkiskella omaa ymmärtämismaailmaansa suhteessa tutkimuksen kohteeseen. Tutkija on kertonut raportissaan avoimesti henkilökohtaisesta ainejärjestötaustastaan ja pohtinut laajasti sen vaikutuksia tutkimukselle. Lisäksi hän tiedostaa, että tutkimuksesta johdetut päätelmät ovat hänen muodostamiaan. Dialektisuuden eli vuorovaikutuksen periaatetta tutkija on lähtenyt toteuttamaan siten, että hän on antanut tutkittaville äänen eli mahdollisuuden muodostaa merkityksiä kertomusten avulla. Periaatteena tässä on tutkielman dialogisuus ja tutkijan avoimuus aineistosta kumpuaville merkityksille. (Heikkinen 2015, 165.)

Eettiseksi haasteeksi nousee kuitenkin se seikka, että miten ja millä tavoin tutkijan on mahdollista analysoida ja esittää tarinoita siten, että tutkimukseen osallistuneet tutkimushenkilöt eivät koe tulensa väärinymmärretyiksi (Hänninen 1999, 34). Tutkija tunnustaakin pohtineensa paljon tätä seikkaa varsinkin analyysia toteuttaessaan. Tutkijan mielessä pyörivät esimerkiksi seuraavat kysymykset, kuten tuliko tehtyä pintapuolisia tai liian suoraviivaisia tulkintoja. Tätä varten päädyttiin lainaamaan

suoria sitaatteja aineistosta tutkimusraporttiin yleisen luotettavuuden lisäämiseksi sekä dialektisuuden periaatteen varmistamiseksi (Graneheim & Lundman 2004, 109–110; Heikkinen 2015, 165). Aineistositaatit mahdollistivat myös näin ollen tarinan kertojan äänen kuulumisen ja näkökulman huomioimisen tutkijan tekemien tulkintojen lisäksi.

Tutkimuksen toimivuutta ja havahduttavuutta tarkastellessa ajatuksen ytimenä on, että tutkimus tuottaisi jotain hyödyllistä ja käyttökelpoista sekä saisi lukijan parhaimmassa tapauksessa tarkastelemaan maailmaa eri tavoin ja eri horisontista. Tätä horisontin avautumisen kokemusta voidaan kutsua hermeneuttiseksi totuudeksi. (Heikkinen 2015, 165). Tämän tutkimuksen parhaimpana antina tutkija näkee tiedon laajentumisen ainejärjestötoiminnan merkittävydestä ja hyödyllisyydestä kokonaisvaltaiselle itsensä johtamisen taitojen kehittymiselle sekä toimijuuden muotoutumiselle. Tämä tutkimustieto voidaan nähdä tärkeänä ja mielenkiintoa herättelevänä ainejärjestötoiminnasta kiinnostuneille yksilöille, jo ainejärjestötoiminnan parissa oleville toimijoille kuin myös korkeakouluille ja koko ympäröivälle yhteiskunnalle. Kuten tutkimuksessa jo aiemmin mainittiin, oli kyseessä vasta hyvin vähän tutkittu aihe ainejärjestötoiminnan kontekstissa, joten lisää tutkimusta tarvitaan vielä. Tutkijan toiveena onkin, että tutkimustulosten avulla saataisiin laajennettua ymmärrystä ainejärjestötoiminnan merkittävydestä ja siihen osallistumisen hyödyllisyydestä niin yksilölle itselleen kuin koko yhteiskunnallekin.

Tämän tutkielman tarjoamien tietojen valossa mielenkiintoinen havainto on lopulta myös se, että monet tutkimukseen osallistuneista ainejärjestötoimijoista osasivat kertoa hyvinkin monipuolisesti ja kattavasti ainejärjestötoiminnassa oppimistaan taidoista ja itsensä kehittymisestään. Tästä huolimatta myös jotkut tutkimushenkilöt kertoivat, että kaikkea oppimaansa he eivät osaa itsekään määritellä, kuten alla oleva lainaus osoittaa:

”Olen varmasti oppinut ainejärjestövuosien aikana paljon sellaisia asioita, joita ei osaa itse määritellä.” – Ainejärjestötoimija 11

Voi siis olla, että ainejärjestötoiminnan keskuudessa itsensä johtaminen ei ole käsitteenä vielä niin tunnettu, kuin mitä se on organisaatiotutkimuksen parissa. Tämä tutkimus itsensä johtamisesta valottaakin tietänsä noviisina kohti ainejärjestötoiminnan kontekstia. Kaiken kaikkiaan itsensä johtaminen on hyvin monimuotoinen oppimisprosessi sekä kokonaisuus ja sen hallitakseen tarvitaan toimijalta aktiivista itsereflektointia. Toivonkin, että tämän tutkielman ansiosta myös tutkimukseen

osallistuneet ainejärjestötoimijat ovat voineet hyödyntää loistavan tilaisuuden tutustua oman itsensä johtamiseen ja sitä kautta oppineet lisää itsestään ja omasta toimijuudestaan.

*“Itsensä johtaminen on matka itseen. Tämä matka meidän on tehtävä
lukemattomia kertoja oppiaksemme todella tuntemaan itsemme.”
(Sydänmaanlakka 2017.)*

LÄHTEET

Lait ja asetukset

Kirjanpitolaki. 30.12.1997/1336. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971336>

Yhdistyslaki 26.5.1989/503. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>

Yliopistolaki 2009/558. Annettu Naantalissa 24. päivänä heinäkuuta 2009. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090558>

Tutkimuskirjallisuus

Andolina, M. W, Jenkins, K., Zukin, C. & Keeter, S. 2003. *Habits from home, lessons from school: Influences on youth civic engagement*. PS, Political Science & Politics, 36(2), 275–280. doi:10.1017/S104909650300221X

Aittola, T. 1992. *Uuden opiskelijatyypin synty. Opiskelijoiden elämänvaiheet ja tieteenalaspesifien habitusten muovautuminen 1980-luvun yliopistossa*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/66257/1/Aittola_Tapio_screen.pdf

Alasuutari, P. 1999. *Laadullinen tutkimus* (3. uud. p. ed.). Tampere: Vastapaino. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.347611>

Albert, K. A. & Luzzo, D. A. 1999. *The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective*. Journal of Counseling and Development, 77(4), 431–436. doi:10.1002/j.1556-6676.1999.tb02470.x

Ansala, L. 2017. ”Niin monta rautaa tullessa” : Aktiivinen kansalaisuus järjestöaktiivien yliopisto-opiskelijoiden kertomana. [Väitöskirja, Lapin yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta]. Retrieved from https://luc.finna.fi/ulapland/Record/lauda.10024_62727

Asteriski ry:n säännöt. <https://www.asteriski.fi/wp-content/uploads/2019/05/Asteriskin-saannot-2019.pdf>

Bandura, A. 1999. *A social cognitive theory of personality*. In L. Pervin & O. John (Ed.), *Handbook of personality* (2nd ed.) 1–81. Guilford Publications. (Reprinted in D. Cervone & Y. Shoda [Eds.], *The coherence of personality*. Guilford Press.) <http://www.uky.edu/~eushe2/BanduraPubs/Bandura1999HP.pdf>

Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company/ Henry Holt & Co.

Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Bandura, A. 1971. *Social Learning Theory*. Stanford University. 2–46. http://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf

Bass, B. M. 1993. *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership. Theory, Research & Managerial Applications*. (3rd edition) New York: Free Press.

Baumeister, R. F. & Kathleen, D. Vohs. 2004. *Handbook of Self-Regulation : Research, Theory, and Application*. New York: Guilford Press. <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/28342/1/162.pdf.pdf#page=19>

- Beck, U. 1995. Poliitiikan uudelleen keksiminen: kohti refleksiivisen modernisaation teoriaa. Teok-
sessa Beck, U., Giddens, A., Lash, S., & Lehto, L. *Nykyajan jäljillä : Refleksiivinen moderni-
saatio*. Tampere: Vastapaino. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.279671>
- Ben-Ari, A & Enosh, G. 2011. *Processes of reflectivity: Knowledge construction in qualitative re-
search*. Qualitative Social Work : QSW : Research and Practice, 10(2), 152–171.
doi:10.1177/1473325010369024
- Berger, P. L., Luckmann, T. 1994. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen : Tiedonsosiologinen
tutkielma*. (Suomentanut Raiskila, V.) Helsinki: Gaudeamus. Retrieved from
<https://vaski.finna.fi/Record/vaski.249516>
- Bruner, J. 1991. *The Narrative Construction of Reality*. Critical Inquiry. The University of Chicago
Press. Vol. 18 (1). 1–21. <http://nil.cs.uno.edu/publications/papers/bruner1991narrative.pdf>
- Bruner, J. 1986. *Actual minds, possible words*. MA: Harvard University Press.
- Burr, V. 2005. *Social constructionism* (2. ed ed.). London: Routledge. Retrieved from
<https://vaski.finna.fi/Record/vaski.474900>
- Clary, E. G., & Snyder, M. 1999. *The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Consid-
erations*. Current Directions in Psychological Science, 8(5), 156–159.
https://is.muni.cz/el/fss/jaro2017/PSY109/um/68207566/clary_motiv_for_volunt.pdf
- Cnaan, R. A., & Cascio, T. A. 1999. *Performance and commitment: Issues in management of volun-
teers in human service organizations*. Journal of Social Service Research, 24(3-4), 1–37.
https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=spp_papers

- Deci, E. & Ryan, R. 2008. *Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains*. Canadian Psychology, 49, 1, s. 14-34. https://files.transtutors.com/cdn/uploadassignments/2294594_2_deci-edward.pdf
- Deci E. L. & Ryan, R. M. 2000. *The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. Psychological Inquiry, 11(4). 227–268. https://users.ugent.be/~wbeyers/scripties2011/artikels/Deci&Ryan_2000.pdf
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- DeRue, D. S. & Morgeson, F. P. 2007. *Stability and change in person-team and person-role fit over time: The effects of growth satisfaction, performance and general self-efficacy*. Journal of Applied Psychology, 92(5), 1242–1253. <https://pdfs.semanticscholar.org/d671/e2b71b79889c772cd2781a6b808ac05e96e8.pdf>
- Diliello, T. C. & Houghton, J. D. 2006. *Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity*. Journal of Managerial Psychology, 21(4), 319–337. doi:10.1108/02683940610663114
- Driskell, J. E., Copper, C. & Moran, A. 1994. “Does mental practice enhance performance?” Journal of Applied Psychology, Vol. 79, pp. 481–492. <https://pdfs.semanticscholar.org/a501/1fa801a9fd7e446af1131c27b5aa0bffdbdc.pdf>
- Eccles, J. S. & Gootman, J. A. 2002. *Community programs to promote youth development*. DC: National Academy Press. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED465844.pdf>

- Eskola, J. 2015. LAADULLISEN TUTKIMUKSEN JUHANNUSTAIAT. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R., & Aaltola, J. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (4. uud. p. ed.). Jyväskylä: PS-kustannus. 185–206. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.3129023>
- Eskola, J., & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.321520>
- Estola, E., Uitto, M. & Syrjälä, L. 2017. Elämäkertahaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvaori, J., & Aho, A. L. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. 153–173. Tampere: Vastapaino. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.3573778>
- Erkkilä, R. 2005. Narratiivinen kokemuksen tutkimus: koettu paikka, tarina ja kuvaus. Teoksessa Perttula, J., & Latomaa, T. *Kokemuksen tutkimus : Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen*. 195–226. Helsinki: Dialogia. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.446757>
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T., Collin, K., Kansanvalistusseura, & Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 2011. *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Helsinki: Kansanvalistusseura : Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.699539>
- Flanagan, C & Levine, P. 2010. *Civic engagement and the transition to adulthood*. The Future of Children, 20(1), 159–179. doi:10.1353/foc.0.0043
- Forgeard, M. J. C. & Seligman, M. E. P. 2012. *Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism*. Pratiques Psychologiques, 18(2), 107–120. doi:10.1016/j.prps.2012.02.002

- Furtner, M. R., Rauthmann, J. F. & Sachse, P. 2011. *The self-loving self-leader: an examination of the relationship between self-leadership and the dark triad*. Social Behavior and Personality 39, 369–380. https://www.academia.edu/download/51295184/The_Self-Loving_Self-Leader_An_Examinati20170110-15693-1a3e53b.pdf
- Furtner, M. R., Rauthmann, J. F. & Sachse, P. 2010. *The Socioemotionally intelligent self-leader: Examining relations between self-leadership and socioemotional intelligence*. Social Behavior and Personality 38(9). 1191–1196. https://www.researchgate.net/profile/John_Rauthmann/publication/233676737_The_Socioemotionally_Intelligent_Self-Leader_Examining_Relations_Between_Self-Leadership_and_Socioemotional_Intelligence/links/0c96051b989dd79b04000000.pdf
- Gadamer, H. 2004. *Hermeneutiikka : Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa*. (Suomentanut Nikander, I.) Tampere: Vastapaino. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.427979>
- Giddens, A. 1984. *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press. http://eli.johogo.com/Class/the_constitution_of_society.pdf
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. 1995. *The relationship-based approach to leadership: Development of LMX theory of leadership over 25 years*. Leadership Quarterly, 6, 219–247. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1059&context=managementfacpub>
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. 2004. Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse Education Today, 24(2), 105–112. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001
- Harju, A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, M., Yeung, A. B. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 58–80. Retrieved from <https://luc.finna.fi/ulapland/Record/juo-lukka.124735>

- Heikkinen, H. L. T. 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Valli, R., & Aaltola, J. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (4. uud. p. ed.). Jyväskylä: PS-kustannus. 149–167. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.3129023>
- Heikkinen, H. L. T. 2001. *Toimintatutkimus, tarinat ja opettajaksi tulemisen taito. Narratiivisen identiteettityön kehittäminen opettajankoulutuksessa toimintatutkimuksen avulla*. [Väitöskirja, Jyväskylä Studies in Education]. Jyväskylän yliopisto. Psychology and Social Research 175. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27205/9789513943547.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heikkinen, H. & Syrjälä, L. 2008. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. 3. korjattu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 144–162.
- Heiskala, R. 2000. *Toiminta, tapa ja rakenne : Kohti konstruktionistista synteisiä yhteiskuntateoriassa*. Helsinki: Gaudeamus. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.366275>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p. ed.). Helsinki: Tammi. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.642123>
- Hitlin, S. & Elder, G. H. Jr. 2007. Time, Self, and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological Theory* 25(2), 170–191. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1111/j.1467-9558.2007.00303.x?casa_token=HBESb5jSpy-wAAAAA:XKSKuJb3offGN_CFBPW083xxvclS328Ao-CUayaWvwjDjr-dUTZG3A8doXE01qbD7ukRUTcky6vknDQ

- Houghton, J. D. & Neck, C. P. 2002. *The revised self-leadership questionnaire. Testing a hierarchical factor structure for self-leadership*. Journal of Managerial Psychology. Vol. 17 No. 8. 672–691. https://www.researchgate.net/profile/Christopher_Neck/publication/240257951_The_Revised_Self-Leadership_Questionnaire_Testing_a_hierarchical_factor_structure_for_self-leadership/links/00b7d53c7632300ff1000000.pdf
- Houghton, J. D. & Yoho, S. K. 2005. Toward a Contingency Model of Leadership and Psychological Empowerment: When Should Self-Leadership Be Encouraged? Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol. 11 Issue 4. 65–83. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/107179190501100406?casa_token=DqH2oHostrgAAAAA:JSO87fbCbHx91SS6jJ-tgR9kdyZdJDqBrRom5My7JXCQR-WHD72mcO3TQsIyVgF-IIptpvlJw5WTqhQ
- Huttunen, R., Heikkinen, H. L. T. & Syrjälä, L. 2002. *Narrative research, voices of teachers and philosophers*. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44443/narrative-research.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hydén, L-C. 2010. Identity, self, narrative. Teoksessa Hyvärinen, M. *Beyond narrative coherence*. Amsterdam: John Benjamins Pub. Co.
- Hyvärinen, M. Kertomuksen tutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelma-opetus/kvali/>
- Hyvärinen, M. 2017. Kertomushaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J., & Aho, A. L. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. 174–192. Tampere: Vastapaino. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.3573778>

- Hyvärinen, M., Hydén, L.-C., Saarenheimo, M. & Tamboukou, M. 2010. Beyond narrative coherence. An introduction. Teoksessa Hyvärinen, M. *Beyond narrative coherence*. Amsterdam: John Benjamins Pub. Co.
- Hänninen, V. 1999. *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67873/951-44-5597-5.pdf?sequence=1&isAllo-wed=y>
- Julkunen, R. 2008. *Uuden työn paradoksit : Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino. Retrieved from https://luc.finna.fi/ulapland/Record/luc_electronic_yo.994349493806246
- Kauppila, P., Silvonen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2015. (toim.) *Toimijuus, ohjaus ja elämänkulku*. Itä-Suomen yliopisto. Toimijuuden tuki: koulutus- ja työsiirtymät, toimijuus ja ohjaus -hanke. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15099/urn_isbn_978-952-61-1747-8.pdf?sequence=1
- Keltikangas-Järvinen, L. 2000. *Tunne itsesi, suomalainen*. Helsinki: WSOY. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.361664>
- Kettunen, H. & Villa, T. 2013. Katsaus opiskelijabarometrin teemoihin. Teoksessa Saari, J. & Kettunen, H. (toim.) *Opiskelijabarometri 2012. Katsaus korkeakouluopiskelijoiden opintoihin, arkeen ja hyvinvointiin*. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus. 39/2013. Keuruu: Otus. 22–75. <https://docs.google.com/file/d/0Bwmvs3pV4wGtbllWUnZRbGkyWFU/edit>
- Ketola, H. U. 2010. *Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietotalan yrityksissä*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylä Studies in Business and Economics. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf>

- Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2015. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (4. uud. p. ed.). Jyväskylä: PS-kustannus. 74–88.
- Kohtakangas, K. 2019. Faculty of Social Sciences. *Välittävä johtajuus ja armollinen itsensä johtaminen konkurssin tai alasajon tehneiden yrittäjien kokemuksissa*. [Väitöskirja, Lapin Yliopisto]. Faculty of Social Sciences. Retrieved from https://luc.finna.fi/ulapland/Record/lauda.10024_63925
- Koppa, 2015. Hermeneutiikka. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/hermeneutiikka>
- Koppa, 2015. Hermeneuttinen analyysi. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/hermeneuttinen-analyysi>
- Kotter, J. P. 2001. *What Leaders Really Do*. Harvard Business Review. 79 (11), 85–96.
- Kotter, J. P. 1996. *Leading Change*. Harvard Business School Press. https://marketplace.animalsheltering.org/sites/default/files/webform/animal-care-expo-2019-handouts/Managing%20and%20Overcoming%20Resistance%20to%20Change_McFarland_Betsy_File%203.pdf
- Kotter, J. P. 1990. *What Leaders Really Do*. Harvard Business Review 68 (3), 103–112. http://www.ipcrc.net/LDI/pdfs/john_Kotter_What_Leaders_Really_Do_1990.pdf

- Kujala, T. 2007. Kerronnallinen tutkimus opettajien ikääntymisestä. Teoksessa Syrjäläinen, E., Eronen, A., & Värri, V. *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin*. 13–39. Tampere: Tampere University Press. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.487094>
- Kuula, A. 2011. *Tutkimusetiikka : Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys* (2., uud. p. ed.). Tampere: Vastapaino. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.715001>
- Kvale, S. (1994). *Ten standard objections to qualitative research interviews*. Journal of Phenomenological Psychology, 25(2), 147–173. doi:10.1163/156916294X00016
- Laitinen, M. & Uusitalo, T. 2008. Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa. Teoksessa R. Kaasila, R. Rajala & K. Nurmi (toim.), *Narratiivikirja: menetelmiä ja esimerkkejä*. 106–151. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R & Zilber, T. 1998. *Narrative Research: Reading, Analysis, and Interpretation*. Thousand Oaks, California. SAGE.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T., & Kataja, J. 2006. *Taitolajina työ : Johtaminen ja sisäinen motivaatio*. Helsinki: Edita. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.468709>
- Lovelace, K. J., Manz, C. C. & Alves, J. C. 2007. *Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control*. Human Resource Management Review 17, 374–387. https://www.researchgate.net/profile/Jose_Alves3/publication/222681454_Work_stress_and_leadership_development_The_role_of_self-leadership_shared_leadership_physical_fitness_and_flow_in_managing_demands_and_increasing_job_control/links/5d94cf91a6fdccfd0e71184c/Work-stress-and-leadership-development-The-role-of-self-leadership-shared-leadership-physical-fitness-and-flow-in-managing-demands-and-increasing-job-control.pdf

- Luomanen, J. & Nikander, P. 2017. Haavoittuvat haastateltavat? Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J., & Aho, A. L. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. 287–296. Tampere: Vastapaino. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.3573778>
- Manz, C. C. 1991. *Leading employees to be self-managing and beyond: Toward the establishment of self-leadership in organizations*. Journal of Management Systems, 3: 15–24.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. Jr. 2001. *The New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. Berrett-Koehler Publishers. https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=XvTmUjE-JgHQC&oi=fnd&pg=PR2&dq=manz+and+sims+2001&ots=s3ytc1QRR4&sig=APwU49xjZl7tsiJlei2nbjaUCBQ&redir_esc=y#v=onepage&q=naturally%20reward&f=false
- Manz, C. C. & Sims, H.P. Jr. 1991. *SuperLeadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership*. Organizational Dynamics. 19. 18–35. <https://sites.fas.harvard.edu/~soc186/AssignedReadings/Manz-SuperLead.pdf>
- Manz, C. C. & Sims, H. P. Jr. 1980. “Self-management as a substitute for leadership: a social learning perspective”. Academy of Management Review, Vol. 5. https://www.researchgate.net/profile/Henry_Sims/publication/269844822_Self-Management_as_a_Substitute_for_Leadership_A_Social_Learning_Theory_Perspective/links/56d455c808aefd177b0f4a1d.pdf
- Mikolajczak, M., Nelis, D., Hansenne, M. & Quoidbach, J. 2008. *If you can regulate sadness, you can probably regulate shame: Associations between trait emotional intelligence, emotion regulation and coping efficiency across discrete emotions*. Personality & Individual Differences, Vol. 44 Issue 6, 1356–1368. <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/5988/2/Moira%20PAID%202008.pdf>

- Miles, M. B. & Huberman, A. M. 1994. *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2. ed.) Thousand Oaks: Sage
- Mäkinen, S. 2015. Näköaloja toimijuuteen nuoruuden siirtymissä ja suunnanotoissa. Teoksessa *Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkku*. Joensuu: University of Eastern Finland. Retrieved from <https://luc.finna.fi/ulapland/Record/juolukka.450551>
- Mäntylä, K. 2012. Fenomenologinen tutkimus esimiesten itsensä johtamisen kokemuksista. [Pro gradu -tutkielma, Lapin yliopisto]. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60969/Mäntylä.Katja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neck, C. P. & Houghton, J. D. 2006. *Two decades of self-leadership theory and research. Past development, present trends, and future possibilities*. Journal of Managerial Psychology. Vol. 21 No. 4. Emerald Group Publishing Limited. 270–295. https://www.researchgate.net/profile/Christopher_Neck/publication/235269268_Two_decades_of_self-leadership_theory_and_research_Past_developments_present_trends_and_future_possibilities/links/551d9c620cf29dcabb030b82.pdf
- Neck, C. P., Mitchell, T. L., Manz, C. C., Cooper, K. H. & Thompson, E. C. 2000. *Observations – Fit to lead: is fitness the key to effective executive leadership?* Journal of Managerial Psychology 15, 833–840. https://www.researchgate.net/profile/Christopher-Neck/publication/235264745_Observations_-_Fit_to_lead_Is_fitness_the_key_to_effective_executive_leadership/links/55a6ea6408aeb4e8e646c8d4/Observations-Fit-to-lead-Is-fitness-the-key-to-effective-executive-leadership.pdf
- Neck, C. P., Neck, H. M., Manz, C. C. & Godwin, J. 1999. *‘I think I can; I think I can’*, A self-leadership perspective toward enhancing entrepreneur thought patterns... Journal of Managerial Psychology. Vol. 14 No 6. MCB University Press. 477–501. https://www.academia.edu/download/51465632/I_think_I_can_I_think_I_can_A_self-leade20170122-22844-rehws4.pdf

Northouse, P. G. 2009. *Leadership : Theory and practice (5th ed.)* Sage Publications Ltd.

Paasivaara, L. 2010. *Itsensä kokoinen johtaja : Itsetuntemus työyhteisön voimavarana*. Helsinki: Tammi. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.659789>

Patentti- ja rekisterihallitus. Yhdistysrekisterin esittely. https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterin_esittely.html

Pearce, C. L. & Manz, C. C. 2005. *The new silver bullets of leadership: The importance of self- and shared leadership in knowledge work*. Organizational Dynamics 34, 130–140. <https://digital-commons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1074&context=managementfacpub>

Polkinghorne, D. E. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa Wisniewski, R., & Hatch, J. A. *Life history and narrative*. London ; Washington, D.C. : Falmer Press. Retrieved from https://luc.finna.fi/ulapland/Record/luc_electronic_yo.994710421706246

Prussia, G. E., Anderson, J. S. & Manz, C. C. 1998. *Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy*. Journal of Organizational Behavior, Vol. 19. 523–538. [http://bernard.bianca.pivot.free.fr/Articles/BSM/Prussia,%20Anderson%20&%20Manz%20\(1998\).pdf](http://bernard.bianca.pivot.free.fr/Articles/BSM/Prussia,%20Anderson%20&%20Manz%20(1998).pdf)

Puusa, A., Hänninen, V. & Mönkkönen, K. 2020 Narratiivinen lähestymistapa organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.4009524>

- Rahkia, E. 2019. ''Yhdessä saamme aikaan hyviä asioita, joista kaikki voivat nauttia'' – Monimene-
telmällinen tutkimus ainejärjestötoimintaan osallistumisesta ja siihen aktivoimisesta. [julkaise-
maton kandidaatintutkielma]. Lapin yliopisto.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S., & Paavilainen, E. 2011. *Tutkimuksen voimasa-
nat*. Helsinki: WSOYpro. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.699017>
- Rovaniemen Lastu ry:n säännöt. [https://lastury.files.wordpress.com/2012/03/rovaniemen-lastu-ry-
voimassaolevat-sc3a4c3a4nnc3b6t.pdf](https://lastury.files.wordpress.com/2012/03/rovaniemen-lastu-ry-voimassaolevat-sc3a4c3a4nnc3b6t.pdf)
- Ruohotie, P. 2000. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Porvoo ; Helsinki ; Juva: WSOY. Retrieved
from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.364805>
- Ryan, R. M & Deci, E. L. *From Ego Depletion to Vitality: Theory and Findings Concerning the
Facilitation of Energy Available to the Self*. Social and Personality Psychology Compass, 2/2.
702–717. [http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/from_ego_deple-
tion_to_vitality-theory_and_findings_concerning_thr_facilitation_of_energy_availa-
ble_to_the_self.pdf](http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/from_ego_deple-
tion_to_vitality-theory_and_findings_concerning_thr_facilitation_of_energy_availa-
ble_to_the_self.pdf)
- Ryan, R. M & Deci, E. L. 2000. *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation,
social development, and well-being*. American Psychologist, 55(1), 68–78.
[https://static1.squarespace.com/static/5c96d4ec0cf57d91390bd370/t/5cae46c1ec212dac4006d7
d4/1554925256116/SDTandintmotive+%281%29.pdf](https://static1.squarespace.com/static/5c96d4ec0cf57d91390bd370/t/5cae46c1ec212dac4006d7
d4/1554925256116/SDTandintmotive+%281%29.pdf)
- Salmimies, R. 2008. *Onnistu itsesi johtamisessa*. Helsinki: Talentum. Retrieved from
https://luc.finna.fi/ulapland/Record/luc_electronic_yo.994582113806246
- Seligman, M., 1991. *Learned optimism*. New York: Knopf.

- Siitonen, J. 1999. *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. [Väitöskirja, Oulun yliopiston kasvatustieteiden laitos]. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>
- Squire, C., Andrews, M. & Tamboukou, M. 2013. Introduction: What Is Narrative Research? Teoksessa Andrews, M., Squire, C. & Tamboukou M. (toim.) *Doing narrative research*. Second edition. Los Angeles, California: SAGE, 2–23.
- Squire, C. 2013. From Experience-Centered to Socioculturally-Oriented Approaches to Narrative. Teoksessa Andrews, M., Squire, C. & Tamboukou M. (toim.) *Doing narrative research*. Second edition. Los Angeles, California: SAGE, 47–68.
- Stewart, G. L., Courtright, S.H., Manz, C. 2011. *Self-Leadership: A Multilevel Review*. Journal of Management, Vol. 37(1), 185-222. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206310383911?casa_token=0J282a0ox8cAAAAA:ghWjPSivnitE959r6mhxrEZ8UBbpbCkqqjvrpt_dKr9CfGO3_SCtt_xUqCLmE90Nlg_BS0s0-dRNZfw
- Sydänmaanlakka, P. 2017. *Älykäs itsensä johtaminen : Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun* (4. painos ed.). Helsinki: Alma Talent. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.3568291>
- Sydänmaanlakka, P. 2003. *Intelligent Leadership and Leadership Competencies. Developing a leadership framework for intelligent organizations*. [Väitöskirja, Helsinki University of Technology]. Department of Industrial Engineering and Management. <http://lib.tkk.fi/Diss/2003/isbn9512263602/isbn9512263602.pdf>


- Sydänmaanlakka, P. 2001. *Henkilökohtainen taitokartta: henkilökohtaisten avaintaitojen kartoitusmenetelmän kehittäminen ja analysointi*. [Lisensiaatintyö. Teknillinen korkeakoulu, Helsinki]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:aalto-202104145443>
- Syrjäläinen, E., Eronen, A., & Värri, V. 2007. *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin*. Tampere: Tampere University Press. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.487094>
- Tamminen, Tanja. 2019. *Ammattikorkeakoulujen lehtoreiden kokemuksia itsensä johtamisesta*. [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116085/TamminenTanja2019.pdf?sequence=2>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos ed.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Retrieved from https://luc.finna.fi/ulapland/Record/luc_electronic_yo.994569683806246
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Uusiautti, S. 2008. *"Tänään teen elämäni parhaan työn" : Työmenestys vuoden työntekijöiden kertomana*. [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.624220>
- Vehkalahti, K. 2014. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Finn Lectura.
- Villa, T. 2016. Katsaus opiskelijabarometrin 2014 tuloksiin: Sosiaalinen hyvinvointi ja terveys. Teoksessa Villa, T. (toim.) *Opiskelijabarometri 2014. Katsaus korkeakouluopiskelijoiden opintoihin, arkeen ja hyvinvointiin*. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö OTUS, 55/2016. Helsinki: OTUS. 43–56. <https://drive.google.com/file/d/0B9L1fvjudy3GTENwUnNKa0s1Zmc/view>

- Wen-Chung, L. & Chen-Ling, F. 2010. The effect of different motivation factors on knowledge-sharing willingness and behavior. *Social Behavior and Personality*. 38(6), 753–758. <https://www-proquest-com.ezproxy.ulapland.fi/docview/737539489/fulltextPDF/2D82A443E50E47AAPQ/1?accountid=11989>
- Wigfield, A. & Eccles, J. S. 2002. The development of competence beliefs, expectancies for success, and achievement values from childhood through adolescence. Teoksessa Wigfield, A. & Eccles, J. S. (toim.) *Development of Achievement Motivation*. Burlington: Academic Press. 91–120.
- Zimmerman, B. J. 2000. *Self-Efficacy: An essential motive to learn*. *Educational Psychology*, 25, 82–91. <https://acmd615.pbworks.com/f/SelfEfficacyMotivation.pdf>
- Åhman, H. 2003. *Oman mielen johtaminen : Näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä post-modernissa organisaatiossa*. [Väitöskirja, Helsinki University of Technology]. Retrieved from <https://vaski.finna.fi/Record/vaski.418722>

LIITTEET

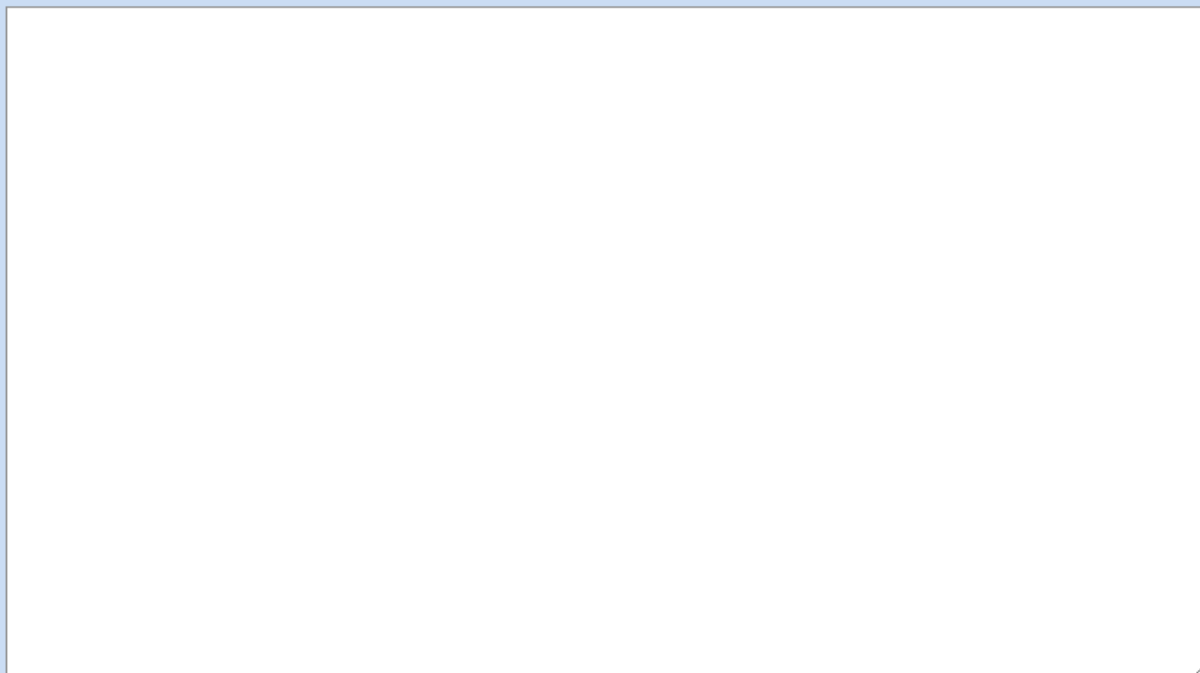
Liite 1: Ainejärjestötoimijoille sähköpostitse lähetetty Webropol -kysely

Hei ainejärjestöaktiivi! Sinulla, jolla on kokemusta ainejärjestötoiminnasta vähintään yhden vuoden ajalta: kertoisitko minulle tarinasi ainejärjestötoiminnasta?

 Pakolliset kentät on merkitty (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen päättämiseksi.

Alla olevat apukysymykset toimivat herättelynä aiheen pariin ja voit halutessasi hyödyntää niitä ja rakentaa niiden ympärille oman tarinasi.

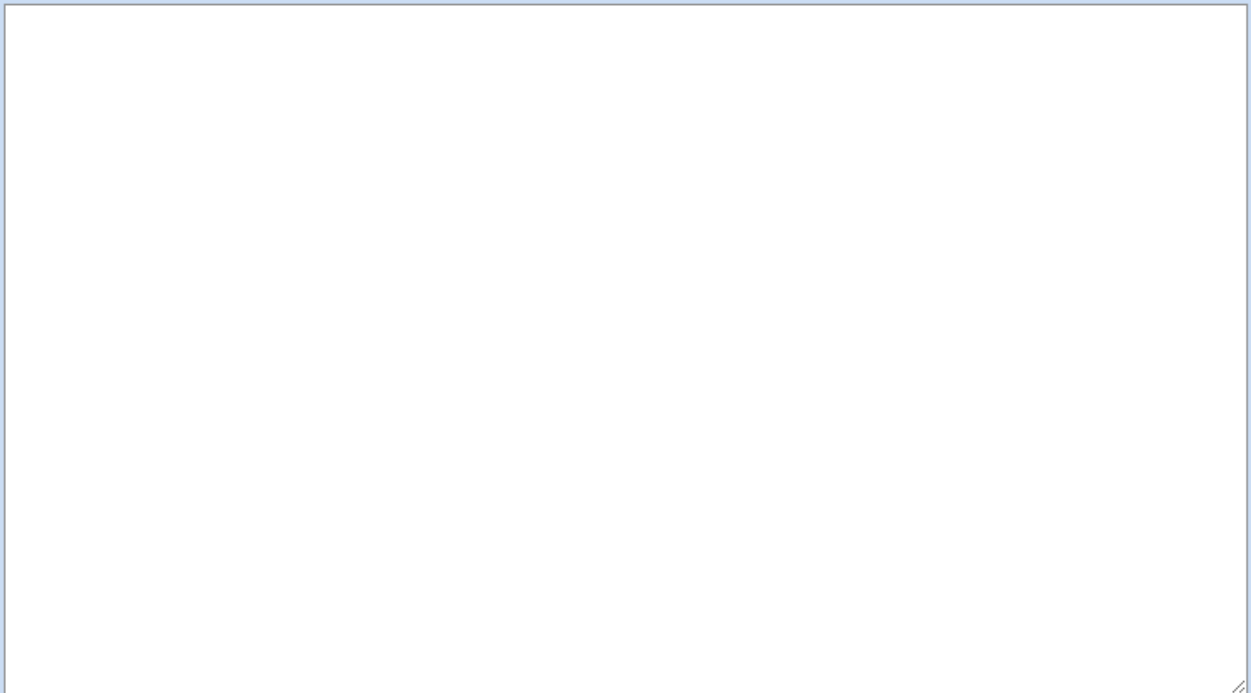
1. Millaisia tavoitteita tai päämääriä sinulla on ollut lähtiessäsi mukaan ainejärjestötoimintaan? Miksi olet hakeutunut mukaan?



2. Minkälaista organisointia tai ajanhallintaan liittyvää toimintaa tehtäväsi vaatii, jotta saat yhdistettyä ainejärjestötoiminnan opintojen ja muun elämän kanssa yhteen? Miten suhtaudut toiminnassa ilmeneviin yllättäviin tai ennalta-arvaamattomiin tilanteisiin?



3. Onko ainejärjestötoiminta opettanut sinulle konkreettisesti jotain? Mitä? Millaisena näet oman tulevaisuutesi?



4. Missä yliopistossa opiskelet? ***Tallenna ja jatka myöhemmin****Lähetä**

Liite 2: Kirjoituspyyntö nykyisille ja entisille ainejärjestötoimijoille – saatekirje

Tervehdys ainejärjestötoimijat! Olen aikuiskasvatustieteen pääaineopiskelija Lapin yliopistosta ja parhaillaan kerään aineistoa pro gradu -tutkielmaa varten. Tutkimukseni käsittelee yliopistojen ainejärjestötoimintaa itsensä johtamisen ja toimijuuden merkitysten kautta. Jatkuva toimintaympäristön muutos ikään kuin velvoittaa yksilön aktiiviseen toimijuuteen ja samalla luo itsensä johtamiselle erilaisia haasteita. Niistä selviytyäkseen yksilön onkin yhä tärkeämpää tiedostaa omat arvonsa, merkityksensä ja tulkintansa maailmasta. Tutkielmani on laadullinen narratiivinen tutkimus, johon kerään aineiston kirjoitelmilla. Pyytäisinkin nyt sinua, nykyinen tai entinen ainejärjestötoimija, jolla on kokemusta ainejärjestötoiminnasta vähintään yhden vuoden ajalta, kertomaan aiheesta vapaamuotoisella kirjoitelmalla. Alla olevat apukysymykset toimivat herättelynä aiheen pariin ja voit halutessasi hyödyntää niitä ja rakentaa niiden ympärille oman tarinasi.

Millaisia tavoitteita tai päämääriä sinulla on ollut lähtiessäsi mukaan ainejärjestötoimintaan? Miksi olet hakeutunut mukaan? Minkälaista organisointia tai ajanhallintaan liittyvää toimintaa tehtäväsi vaatii, jotta saat yhdistettyä ainejärjestötoiminnan opintojen ja muun elämän kanssa yhteen? Miten suhtaudut toiminnassa ilmeneviin yllättäviin tai ennalta-arvaamattomiin tilanteisiin? Onko ainejärjestötoiminta opettanut sinulle konkreettisesti jotain? Mitä? Millaisena näet oman tulevaisuutesi?

Kirjoitelman sisältö on vapaa ja osallistujana saat itse päättää, mitä kaikkea haluat ainejärjestötoiminnasta kertoa. Kirjoitelmia käytetään ainoastaan pro gradu -tutkielman tekoa varten ja ne ovat täysin anonyymeja. Aineistosta voidaan käyttää myös suoria lainauksia tutkimustekstissä, mutta kenenkään yksittäistä vastausta ei voi aineistosta erottaa ja siten myöskään vastaajaa ei voi tunnistaa. Aineistoa säilytetään huolellisesti ja tietoturvallisesti koko tutkimusprosessin ajan siten, että se on ainoastaan minun nähtävissä ja se hävitetään kokonaisuudessaan tutkielman valmistuttua.

Kerrothan minulle tarinasi viimeistään 28.2.2021 seuraavan linkin kautta:

<https://link.webropolsurveys.com/S/D7BA0399AA470141>

Kiitän lämpimästi vastauksistanne. Annan myös mielelläni lisätietoja tutkimuksestani, joten jos jokin asia jäi askarruttamaan, laitathan minulle rohkeasti sähköpostia osoitteeseen erahkia@ulapland.fi

Ystävällisin terveisin,

Elviira Rahkia